

Boletim do Trabalho e Emprego

48

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 835\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 63	N.º 48	P. 1895-2000	29-DEZEMBRO-1996
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE do CCT e respectivas alterações entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1897
— PE do CCT e respectiva alteração salarial entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros	1898
— PE das alterações do CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	1899
— PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Estritório e Serviços e outros	1899
— Aviso para PE dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais	1900
— Aviso para PE do CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional de Massagistas de Recuperação e Sinesioterapia	1900

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outra	1901
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outra	1902
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra	1903
— AE entre a Quimigal Adubos, S. A., e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros	1903
— AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros	1946
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras	1985
— AE entre a empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras	1993



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT e respectivas alterações entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

O CCT e respectivas alterações celebrados entre a União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1995, e 18, de 15 de Maio de 1996, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva PE.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1996, na sequência do qual uma associação sindical e várias associações patronais deduziram oposição, pretendendo, designadamente, a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

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

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT e respectivas alterações celebrados entre a União das

Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1995, e 18, de 15 de Maio de 1996, respectivamente, são estendidas, na área da sua aplicação:

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

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/93, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas PE do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1996, e 43, de 22 de Novembro de 1996.

3 — A presente portaria não se aplica igualmente às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados no CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa e às relações de trabalho tituladas por empresas representadas pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora, Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer, Associação de Comerciantes do Concelho de Mafra, Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra, Associação de Comerciantes do Concelho de Loures, Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos e ARPA — Associação dos Retalhistas de Produtos Alimentares.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1996, produzem efeitos desde 1 de Maio de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até oito prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 18 de Dezembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE do CCT e respectiva alteração salarial entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros.

O CCT e respectiva alteração salarial celebrados entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1995, e 25, de 8 de Julho de 1996, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva PE.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, na sequência do qual a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e a União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa deduziram opo-

sição, pretendendo, designadamente, a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

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

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT e respectiva alteração salarial celebrados entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1995, e 25 de 8 de Julho de 1996, respectivamente, são estendidas na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes 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 nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/93, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas PE do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1996, e 43, de 22 de Novembro de 1996.

3 — A presente portaria não se aplica igualmente às relações de trabalho tituladas por empresas representadas pela União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa e trabalhadores representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção publicada no *Boletim de Trabalho Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8

de Julho de 1996, produzem efeitos desde 1 de Julho de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 18 de Dezembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações do CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

As alterações do CCT celebrado entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1996, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT celebrado entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, são estendidas, no território do continente:

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

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Agosto de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 13 de Dezembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

As alterações do CCT celebrado entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT celebrado entre a APAP — Associação

Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1996, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela 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 representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Outubro de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 13 de Dezembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

Aviso para PE dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais.

Nos termos do n.º 5 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 PE dos CCT para produção e funções auxiliares entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém e outro, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e dos CCT para escritórios, comércio e serviços entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e

a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicados, os três do primeiro grupo, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1996, 43, de 29 de Novembro de 1996, e 48, de 29 de Dezembro de 1996, e, os dois do segundo grupo, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 1996, e 46, de 15 de Dezembro de 1996.

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 outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Aviso para PE do CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional de Massagistas de Recuperação e Sinesioterapeutas.

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 PE da convenção colectiva de trabalho em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma aludidos, tornará as disposições constantes da convenção 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 pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outra.

O CCT para a indústria de conservas de peixe, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1995, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1996.

Cláusula 57.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição de 290\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 19.^a

ANEXO III Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I	124 600\$00
II	116 500\$00
III	111 300\$00
IV	103 700\$00
V	88 400\$00
VI	81 200\$00
VII	76 700\$00
VIII	73 900\$00
IX	68 700\$00
X	61 600\$00
XI	61 200\$00
XII	48 100\$00
XIII	41 800\$00
XIV	41 400\$00

Porto, 4 de Novembro de 1996.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
(Assinatura ilegível.)

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

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

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

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
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 dos Trabalhadores das Indústrias de Conservas e Ofícios Correlativos do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira.

E, para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 11 de Dezembro de 1996. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

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 e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda.

Lisboa, 11 de Dezembro de 1996. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FSTRU — 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 Coimbra;
 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 de 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 Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;
 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 Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
 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 Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
 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 Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 15 de Novembro de 1996. — Pelo Secretariado, *Alvaro António Branco.*

Entrado em 12 de Dezembro de 1996.

Depositado em 16 de Dezembro de 1996, a fl. 38 do livro n.º 8, com o n.º 425/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outra.

O CCT para a indústria de conservas de peixe, com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1996, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

.....

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1996.

Cláusula 47.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 290\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 12.^a

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais

Graus	Remunerações mínimas mensais
I	124 600\$00
II	116 500\$00
III	111 300\$00
IV	103 700\$00
V	88 400\$00
VI	81 200\$00
VII	76 700\$00
VIII	73 900\$00
IX	68 700\$00
X	61 600\$00
XI	61 200\$00
XII	48 100\$00
XIII	41 800\$00
XIV	41 400\$00

Lisboa, 18 de Novembro de 1996.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:
Manuel Joaquim Tavares Marques.

Entrado em 27 de Novembro de 1996.

Depositado em 18 de Dezembro de 1996, a fl. 38 do livro n.º 8, com o n.º 428/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra.

Cláusula prévia.

Âmbito da revisão

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1995, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão o direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 669\$ por dia de trabalho efectivo.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Com a aplicação da fórmula, o subsídio de alimentação diário passa para 790\$.)

Cláusula 76.º

1 — As tabelas salariais, bem como o disposto nas cláusulas 12.^a e 15.^a e no n.º 1 da cláusula 68.º, produzem efeitos a partir do dia 1 de Maio de 1996.

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Nível I	128 350\$00
Nível II	116 300\$00
Nível III	107 850\$00
Nível IV	102 450\$00
Nível V	96 450\$00
Nível VI	93 000\$00
Nível VII	89 900\$00
Nível VIII	86 150\$00
Nível IX	74 100\$00
Nível X	60 000\$00
Nível XI	56 200\$00
Nível XII	55 000\$00
Nível XIII	47 000\$00
Nível XIV	39 100\$00

(a) No caso dos guardas, já inclui o subsídio de trabalho nocturno.

Nota. — O salário de aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada. Nas empresas em que se justifique, o pagamento dos retroactivos poderá ser realizado em três prestações até 31 de Dezembro de 1996.

Porto, 30 de Outubro de 1996.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Novembro de 1996.

Depositado em 16 de Dezembro de 1996, a fl. 37 do livro n.º 8, com o n.º 424/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Quimigal Adubos, S. A., e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa Quimigal Adubos, S. A., e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3 — O seu prazo de vigência será de um ano.

4 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito, após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de Abril de cada ano.

6 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo, desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7 — Ao denunciar, farão proposta de revisão, que abrangerá parte ou a totalidade do clausulado.

8 — A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

9 — A resposta deverá revestir a forma escrita e fundamentada nos termos da lei.

10 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo previsto no n.º 8.

11 — O presente AE, nos termos da lei, manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Actividade sindical na empresa — Disposições gerais

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

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

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3 — A secção sindical de unidade de produção, estabelecimento, escritório ou delegação é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos n.ºs 2 e 3 poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento, escritório ou delegação.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nas unidades de produção, estabelecimento, escritório ou delegação com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

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

3 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

4 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

Cláusula 7.^a

Unidades de produção, estabelecimento, escritório ou delegação

- 1 — Sede (inclui delegação regional dos Açores).
- 2 — Complexo Fabril de Alverca.
- 3 — Complexo Fabril do Barreiro/Lavradio.
- 4 — Centro Logístico de Estarreja.
- 5 — Coordenação Regional Norte (inclui escritório administrativo, Delegação Regional do Porto, entreposto de Barcelos, Delegação Regional de Trás-os-Montes e entrepostos de Godim e Pocinho).
- 6 — Delegação Regional Beiras (inclui entrepostos de Soure e Fundão e armazém de Canas de Senhorim).
- 7 — Coordenação Regional Ribatejo/Oeste (inclui Delegação Regional de Santarém, entreposto de Alferrede e armazém de Ribeira de Santarém).
- 8 — Região do Alentejo e Algarve (inclui Delegação Regional de Évora, entreposto de Ameixial, Delegação Regional de Beja, entrepostos de Beja e Faro).

Cláusula 8.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Em todas as unidades de produção, estabelecimento, escritório ou delegação existirão delegados sindicais.

2 — O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados — 1 delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados — 3 delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — 4 delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados — 5 delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados — 8 delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultantes da fórmula $8 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

3 — O resultado apurado nos termos da alínea g) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem

como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste AE e na lei, como observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

Cláusula 10.^a

Reuniões com a empresa

1 — Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3 — O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para os efeitos do disposto na cláusula 11.^a

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 8.^a

2 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3 — Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de dele-

gados sindicais, determinado nos termos do n.º 2 da cláusula 8.^a, em relação às comissões sindicais.

4 — Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo n.º 2 desta cláusula.

5 — Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6 — Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE, os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia que faltaram.

7 — As faltas justificadas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula 81.^a determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8 — Se for excedido, em certo mês, o somatório de horas resultante da aplicação dos n.ºs 1 e 2, as horas em excesso serão imputadas aos delegados que as hajam utilizado.

9 — Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

CAPÍTULO III

Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 12.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste AE.

2 — O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função.

3 — Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4 — Caberá ao gestor responsável pelo serviço em que a vaga se verifique a selecção entre os candidatos oferecidos do que melhor preencha os requisitos necessários à função.

Na selecção deverão ser preteridos os trabalhadores que não tenham no mínimo dois anos de exercício de

funções nos postos de trabalho de que são titulares à data da abertura do concurso.

Em igualdade de circunstâncias entre os candidatos oferecidos, deverão ser preferencialmente seleccionados os trabalhadores do respectivo grupo profissional e da respectiva instalação ou serviço.

5 — Sempre que a selecção prejudique as prioridades estabelecidas, deverá ser fundamentada, dando-se conhecimento às CS ou, não existindo estas, aos delegados sindicais, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos.

6 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II deste AE.

7 — Quando a empresa, por sua iniciativa, recrutar um trabalhador noutra empresa na qual detenha, pelo menos, 10% do capital social, deverá contar-se, para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

8 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

9 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

Cláusula 13.^a

Readmissões

1 — Sempre que a empresa admita um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente e se esse facto for do seu conhecimento no acto da readmissão, contar-se-á o tempo de serviço efectivo prestado na vigência do contrato de trabalho anterior para efeitos da determinação da sua antiguidade na empresa.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

3 — Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência do contrato individual anterior.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — O período experimental dos contratos sem termo corresponde no máximo aos primeiros 45 dias de execução do contrato, durante os quais qualquer das partes pode fazê-lo cessar unilateralmente, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo o direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — No caso de trabalhadores admitidos para as categorias profissionais correspondentes aos escalões salariais de 1 a 4 do anexo III, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não poderão, no entanto, exceder 180 dias.

3 — Sempre que, nos termos do número anterior, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão a título experimental.

Cláusula 15.^a

Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 — Durante o período experimental, havendo recrutamento externo, ou no prazo máximo de 30 dias, nos outros casos, os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

3 — Aceite a reclamação referida no número anterior, o trabalhador escolhido, se já pertencia à empresa, regressará à situação que tinha anteriormente, não se considerando haver baixa de categoria ou de retribuição, nem se aplicando o disposto neste AE quanto a substituições temporárias.

4 — Tratando-se da substituição temporária de um chefe, o período referido no n.º 2 é de 15 dias, contados a partir da data em que o trabalhador substituto teria direito a ser promovido.

Cláusula 16.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos

de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração certa mínima praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções ele vai exercer.

3 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 10 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de dois meses por cada ano de serviço. Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses conta-se como ano completo de serviço.

5 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

6 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da empresa, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 8 da cláusula 12.^a

Cláusula 17.^a

Formação e acesso profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas.

2 — Na formação e acesso profissional a empresa promoverá as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e preparação continuadas do trabalhador nas funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de aperfeiçoamento profissional, sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2 — No anexo II deste AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

Cláusula 19.^a

Condições específicas de admissão

No anexo II deste AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

Cláusula 20.^a

Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 12.^a certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II deste AE.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 21.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II deste AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

Cláusula 22.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — Após a entrada em vigor deste AE, e até 30 de Novembro de cada ano, a empresa obriga-se a organizar e a remeter às associações sindicais uma relação nominal dos trabalhadores por elas abrangidos, discriminando categorias e classes, da qual constem, entre outros, os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número da segurança social, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações e remunerações.

2 — A empresa obriga-se a afixar em lugar bem visível a relação indicada no n.º 1 durante um prazo de 45 dias.

Cláusula 23.^a

Contratos a termo

1 — A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente AE;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentemente estejam em cursos de ensino oficial ou equivalente

o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 52.^a;

- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- l) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;
- m) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;
- n) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;
- o) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

1 — A empresa, quando autorizada pelos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2 — Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

Cláusula 26.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e no presente AE;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;
- i) Cumprir o horário de trabalho;
- j) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 27.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- 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 actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus companheiros;
- c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário, e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- f) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovadas;
- h) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;
- i) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador, não se considerando como tal a mudança para funções diferentes a que corresponda neste AE remuneração igual à da sua categoria anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a;
- j) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto neste AE;

- l) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho que impliquem diminuição da retribuição ou de regalias de carácter permanente, fora dos casos expressamente previstos neste AE;
- m) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados ou trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo profissões liberais ou equiparadas, designadamente médicos, veterinários, advogados e engenheiros;
- n) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, salvo situações excepcionais e urgentes, ouvida a comissão de trabalhadores, a CI e a CS, bem como para serviços de limpeza, de vigilância de escritórios e de exploração de refeitórios.

2 — A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Baixa de categoria

A empresa só pode baixar de categoria profissional o trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho, e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado e com conhecimento do respectivo sindicato e aprovado pelo Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

Cláusula 28.^a-A.

Reconversão

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidades permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista na cláusula 98.^a

Cláusula 29.^a

Alterações de actividade e ou de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só de poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que este AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

2 — Sem prejuízo do disposto neste AE sobre transferências de local de trabalho, a transferência de um trabalhador para outro sector de actividade da empresa, embora para funções próprias da sua profissão, só de poderá efectuar se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador, cabendo, em casos de recusa deste, o ónus da prova à empresa.

Cláusula 30.^a

Direito à greve

A empresa reconhece o direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

Cláusula 31.^a

Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Horário de trabalho — Definição, fixação e alterações

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

2 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividade e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixa-

dos pela empresa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3 — Na organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos a CS ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4 — Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5 — O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação deste AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalação ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;

- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8 — Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomarà sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11 — Mesmo que um trabalhador tenha no acto da admissão dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhar em horário geral, dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da entrada em vigor deste AE, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

12 — A empresa obriga-se a afixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a, no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início, quer no decurso do ano civil.

13 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

14 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

15 — No regime de dois turnos rotativos, em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição, aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 33.^a quanto à duração do mesmo intervalo.

16 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestada pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

17 — O trabalhador que completar 20 anos em regime de turnos ou 50 de idade e 15 de turno e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa.

Noventa dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa invocar perante o trabalhador e o delegado sindical que o representa a impossibilidade de aquele passar a horário normal.

Neste caso, a empresa terá até um ano a partir da data em que o trabalhador solicitou a mudança de horário para a efectuar.

18 — A duração máxima do trabalho, no regime de três turnos, não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

19 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

20 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

21 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

22 — Quando se verifiquem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

23 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 17.

Cláusula 34.^a-A

Regulamento do trabalho por turnos

1 — O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

- a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em

regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento, indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da Quimigal Adubos, S. A.;

- b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;
- c) Definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2 — Na elaboração das escalas de turno respeitar-se-ão as seguintes regras:

- a) O trabalhador da 5.^a posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;
- b) Se o trabalhador da 5.^a posição, após iniciada a semana, tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

Cláusula 35.^a

Permissão de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2 — Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
- b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar é exigível nos termos legais, salvo se se tratar de:

- Deficientes;
- Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- Menores;

ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho

e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 100.^a

6 — O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9 — O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Para efeitos de remuneração especial, considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

Cláusula 38.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 36.^a

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3 — Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 36.^a

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

Cláusula 40.^a

Prestação de trabalho em dias feriados

O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

Cláusula 41.^a

Não cessação da laboração em dias feriados

1 — As disposições deste AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

Cláusula 42.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 dias alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5 — Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas neste AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

Cláusula 43.^a

Local habitual de trabalho

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do presente AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 44.^a

Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km, ou entre localidades distintas.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se a mesma localidade todo o complexo fabril do Barreiro/Lavradio.

3 — A transferência do local de trabalho obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 45.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha, a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá apenas o direito a rescindir o contrato e à indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador, salvo se a empresa provar que da mudança não resultaria prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Às transferências parciais de uma instalação ou serviço impostas por imperativos de gestão bem definidos, e ouvidas a CS e a CI, aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 46.^a

Transferências individuais

São proibidas as transferências individuais sem o acordo do trabalhador. O acordo constará obrigatoriamente de documento escrito, com indicação das condições e termos dessa transferência.

Cláusula 47.^a

Despesas impostas pela transferência

Em caso de transferência de local de trabalho, a empresa custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Paternidade/maternidade — Direitos especiais

1 — Além dos estipulados neste AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são igualmente assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o estado de gravidez, desde que comprovada perante a empresa, e até três meses após o parto, às trabalhadoras que desempenham tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou radioactivas, posições incómodas ou transportes inadequados, terão de ser facultadas, de acordo com o parecer dos serviços de medicina, condições de trabalho que as não prejudiquem;
- b) Por ocasião do parto, licença de 90 dias, dos quais, pelo menos, 60 terão de ser gozados imediatamente ao parto;
- c) Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o período de licença ainda não gozado será reduzido para 30 dias;
- d) Verificando-se a morte de nado-vivo, cessa a licença referida na alínea b), se já tiverem decorrido, ou logo que decorram, 30 dias contados a partir da ocorrência do parto;
- e) A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- f) A empresa complementarará, durante os períodos de licença previstos nas alíneas b) e c), o subsídio atribuído pela segurança social, de modo a garantir-se à trabalhadora a sua retribuição líquida normal;
- g) Durante um ano, contado a partir do dia em que tenha ocorrido o parto, a dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que comprovadamente aleitem os seus filhos;
- h) A irem às consultas médicas pré-natais indispensáveis durante o período normal de trabalho, desde que previnam previamente a empresa e apresentem documento comprovativo do tempo despendido;
- i) Dispensa de comparência ao serviço até dois dias por mês com perda de retribuição.

2 — As disposições anteriores são ainda integradas pelas disposições legais mais favoráveis.

Cláusula 49.^a

Despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

Se a empresa despedir uma trabalhadora, com invocação de justa causa que venha a ser declarada inexistente, durante a gravidez e até um ano após o parto, aplicar-se-á o disposto na lei, mas, optando a trabalhadora pela indemnização, ser-lhe-ão devidas as retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período acima referido.

Cláusula 50.^a

Proibição de trabalho noturno

A prestação de trabalho noturno pelas mulheres regula-se pelo disposto na lei e no presente AE, ouvidos os delegados sindicais sobre esta matéria.

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o trabalhador que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos neste AE.

7 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 52.^a, os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 52.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;
- b) Gozar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar inter-

poladamente até 11 dias úteis de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias das unidades de produção, estabelecimento, escritório ou delegação;

- c) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeridos com, pelo menos, um mês de antecedência;
- d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

8 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão definidas as pretensões apresentadas.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante consignados na alínea a) do 1 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo, quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos, cessando definitivamente esses mesmos direitos quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

11 — O regime previsto nesta cláusula é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2 — As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações:

No continente;
Nas Regiões Autónomas;
No estrangeiro.

3 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;
- b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do n.º 3;
- c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;
- d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3 — Os valores previstos na alínea b) são fixados respectivamente em 380\$ e 1775\$, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações no continente

1 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) A um subsídio diário de deslocação de 725\$;
- c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;
- e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 1690\$.

Cláusula 57.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 2485\$.

2 — Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

Cláusula 58.^a

Férias nas grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, dentro ou fora do continente, os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2 — Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3 — No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4 — Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e o pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

Cláusula 59.^a

Licenças de luto e doença de familiares

1 — A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador, em regime de grandes deslocações, efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, de cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente, filhos e pais.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

Cláusula 60.^a

Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja

prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa, do mesmo modo que o seriam pela segurança social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar, inclusive no regresso.

6 — Para os países com que Portugal mantenha esquemas de alargamento de cobertura da segurança social a empresa deverá munir o trabalhador com as necessárias credenciais.

Cláusula 61.^a

Períodos de inactividade

1 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2 — Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar de feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 40.^a do AE.

Cláusula 62.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 9 715 000\$ contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

Cláusula 64.^a

Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter

regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2 — Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.^a, bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3 — Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 do preço de 1 l de gasolina super que vigorar, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5 — Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 62.^a

Cláusula 65.^a

Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 66.^a

Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 20 e 21 da cláusula 34.^a, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 horas e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 67.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado de terça-feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 horas e termina às 24 horas do respectivo dia.

Cláusula 68.^a

Férias

Período e época de férias

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

2 — O disposto no número anterior não poderá prejudicar, em nenhum caso, o gozo efectivo de 30 dias consecutivos de calendário.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4 — O trabalhador, no ano de admissão, terá, porém, direito a gozar um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até ao final desse ano.

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

6 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em dois ou mais períodos.

8 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas, antes da sua incorporação, as férias já vencidas, devendo aqueles avisar do facto a empresa, logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação, calculada nos termos deste AE.

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

11 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

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

Cláusula 69.^a

Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

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

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

Cláusula 70.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

Com excepção dos casos previstos:

- a) No n.º 9 da cláusula 68.^a («Período e época de férias»);
- b) No n.º 1 da cláusula 72.^a («Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado»);
- c) Na cláusula 78.^a («Indemnização por férias não gozadas»);

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 acordo.

Cláusula 71.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 72.^a

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

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

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

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

Cláusula 73.^a

Adiamento ou interrupção de férias

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

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

3 — 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.

Cláusula 74.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao fim do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 75.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 68.^a («Período e época de férias»).

3 — Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

Cláusula 76.^a

Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito ao período de férias e ao respectivo

subsídio, previsto neste AE, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 77.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 4 da cláusula 68.^a («Período e época de férias»), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

Cláusula 78.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 79.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 80.^a

Comunicação de faltas

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

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

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações

legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparecimento em dias e horas determinados;

- b) Necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais ou de instituições de segurança social e na qualidade de delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) As motivadas por casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos ou madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- g) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, tios consanguíneos e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- h) As motivadas por prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 52.^a («Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes») e da legislação aplicável;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4 — A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 10 dias após o conhecimento da ausência.

5 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dis-

pondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 82.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, desde que o trabalhador tenha direito a ser compensado por terceiros do tempo de trabalho correspondente à sua ausência;
- b) As previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 81.^a, quando excedam o limite de 30 dias;
- c) As dadas por motivo de doença ou acidente, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos nas cláusulas 96.^a e 97.^a;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

Cláusula 83.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 84.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 85.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídos, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

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

Cláusula 86.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 87.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3 — A retribuição mensal compreende as prestações previstas no n.º 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III.

5 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 88.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro entregue ao trabalhador no seu local de tra-

balho, por depósito bancário ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2 — Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número mecanográfico, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 89.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de 104 400\$ (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial), arredondado para a centena mais próxima:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 23 % (24 000\$ na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 21 % (21 900\$ na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 19 % (19 800\$ na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 16 % (16 700\$ na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 13,5 % (14 100\$ na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 11,5 % (12 000\$ na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, com o necessário assentimento do sindicato;

- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;
- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral, ou de dois turnos, quando as anteriores o sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;
- e) As previstas no n.º 17 da cláusula 34.^a, sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselham a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de outras remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais, quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6 — No caso da alínea c) do n.º 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento — 30 %;
- b) No segundo aumento — 30 %;
- c) No terceiro aumento — 30 %;
- d) No quarto aumento — 10 %.

7 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho, ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio, ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 90.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 95.^a, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150% para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 91.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 95.^a, acrescida das seguintes percentagens;

- a) 200% para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 250% para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

2 — A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 92.^a

Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 95.^a

Cláusula 93.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos os seguintes abonos mensais para falhas:

- a) Caixas de tesouraria, caixas de balcão, controladores-caixas, cobradores e trabalhadores que em depósitos regionais ou locais manuseiam numerário — 6% sobre as suas remunerações certas mínimas;
- b) Trabalhadores de escritório que preparam e efectuem o pagamento de retribuições mensais — 4% sobre a remuneração certa mínima para a categoria de primeiro-escriturário para montantes manuseados entre 200 000\$ e 500 000\$, acrescidos de 25\$ por cada fracção de 200 000\$ a mais.

2 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que libere o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no n.º 1 ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

Cláusula 94.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês e sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de Novembro.

6 — Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementará a parte do subsídio de Natal que seja pago pela segurança social.

Cláusula 95.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 96.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa complementará o subsídio pago pela segurança social, garantindo ao trabalhador 100% da sua retribuição líquida correspondente aos dias de baixa subsidiados pela segurança social.

2 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de Outubro de 1978.

3 — A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de segurança social será paga pela empresa.

Cláusula 97.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a

empresa complementar o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 98.^a

Incapacidade permanente parcial ou absoluta

De acordo com o estabelecido no n.º 7 da cláusula 28.^a-A deste AE, os trabalhadores incapacitados que não tenham sido recolocados cessam o seu contrato de trabalho e terão direito a uma compensação de dois meses e meio por cada ano de antiguidade ou fracção.

Cláusula 99.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 34 250\$.

Cláusula 100.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 — Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no n.º 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5 — Só beneficia do disposto nos n.ºs 3 e 4 o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6 — Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência no posto de trabalho é, no mínimo, de quatro horas respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7 — O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previsto no presente AE para o regime geral e especial de deslocações.

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em 1250\$ e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 — Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 101.^a

Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre higiene e segurança no trabalho e manter os serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea a) da cláusula 24.^a

Cláusula 102.^a

Comissões de higiene e segurança

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer elegendo comissões que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 103.^a

Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

Cláusula 104.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

Cláusula 105.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A empresa obriga-se a promover, através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de higiene e segurança, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 106.^a

Diuturnidades de antiguidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade de antiguidade de valor correspondente a 1,7% de 104 400\$ (este valor será actualizado em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial), arredondado para a dezena mais próxima por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Abril de cada ano.

2 — Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de Outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, calculada nos termos do número anterior, é fixada a partir de 1 de Abril de cada ano.

3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa em 15 de Outubro de 1979 terão também direito a uma diuturnidade fixa, calculada pelo produto do coeficiente constante no quadro seguinte, pelo valor que vigorar para a diuturnidade de antiguidade determinada no n.º 1, arredondando para a dezena mais próxima.

Anos completos de antiguidade em 16 de Outubro de 1980	Coeficiente
1-5	1,25
6-10	2,5
11-25	3,75
16-20	5
21-25	6,25
26-30	7,5
31-35	8,75
36-40	10
41-45	11,25

4 — Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

Cláusula 107.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte.

Cláusula 108.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade (escudo) imediatamente superior.

Cláusula 109.^a

Criação de novas categorias profissionais

1 — Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3 — As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o presente AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes deste AE.

Cláusula 110.^a

Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2 — A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3 — A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4 — As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

Cláusula 111.^a

Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1 — Aplicar-se-á a todos os trabalhadores da empresa ao seu serviço a partir da data da entrada em vigor do ACTV de 1978 o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

Cláusula 112.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 113.^a

Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 114.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 115.^a

Valor da indemnização em certos casos da cessação do contrato de trabalho

O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses e meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, quando se verifique a caducidade do contrato por extinção ou morte da entidade empregadora.

Cláusula 116.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 117.^a

Alteração da entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 118.^a

Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 — À empresa apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

4 — No caso de vir a ser considerado, nos termos legais, como abusivo o despedimento de um trabalhador, por sentença transitada em julgado, caso ele não opte pela reintegração, terá direito a uma indemnização equivalente a dois meses e meio de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

5 — Se o despedimento abusivo incidir sobre uma trabalhadora grávida, a indemnização dela será igual a três meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 119.^a

Proibição da diminuição de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente adquiridas por ele nas empresas do grupo QUIMIGAL.

Cláusula 120.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Descrição de funções

Grupos profissionais

Auxiliares de escritório

Chefe de contínuo. — É o trabalhador que exerce a chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, planeamento e orientação do pessoal sob suas ordens, segundo as orientações e fins definidos.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode subsidiariamente executar tarefas no exterior.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência entregue na portaria fora das horas de expediente.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Profissionais de comércio e armazém

A — Trabalhadores de armazém (armazéns que não comercializam directamente os produtos)

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, de acordo com os objectivos que lhe forem definidos.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documen-

tos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos mesmos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Servente. — É o trabalhador que, no estabelecimento ou armazém, manuseia mercadorias ou produtos e efectua outras tarefas indiferenciadas.

B — Trabalhadores do comércio (armazéns que comercializam directamente os produtos)

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências e elabora facturas de vendas a dinheiro.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, dirige o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um seu superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Operador de cargas e descargas. — É o trabalhador que, no estabelecimento ou armazém, manuseia manual ou mecanicamente mercadorias ou produtos e efectua outras tarefas indiferenciadas.

C — Trabalhadores do comércio (rede externa — técnicos de vendas)

Promotor técnico. — É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, apoia tecnicamente as vendas; colabora em ensaios informativos e demonstrativos e noutros trabalhos; realiza e dinamiza os programas de divulgação técnica; elabora textos de divulgação, efectua palestras, responde a consultas e reclamações; pode fazer prospecção de mercados e promoção de vendas.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a zona de trabalho que lhe está atribuída, elaborado com a sua participação, enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; actua apoiado em material ponto-venda, em exposições e em reuniões técnicas; procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económica-financeira dos clientes da sua área; proporciona assistência ao cliente antes, durante e pós-venda, visando plena satisfação quanto ao serviço prestado e atendendo eventuais reclamações.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias; transmite as encomendas e envia relatórios e preenche fichas de visita sobre a sua actividade.

Construção civil

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

Carpinteiro de limpos. — Trabalhador que assenta e monta no lugar de utilização a obra mais apurada de carpintaria civil; executa, ajusta, assenta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, janelas, caixilhos, escadas, armários, lambris, alisares, rodapés, soalhos e tectos.

Encarregado. — Trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento de um grupo de oficiais constituído ou não em brigada(s) ou oficina(s) de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente; pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas e a empreiteiros, seguindo o caderno de encargos, controlo de orçamentos e outras tarefas que exijam grande experiência da indústria da construção civil, tais como marcação em estaleiro e implantação de obra.

Oficial principal. — É o trabalhador responsável por chefiar um grupo de trabalhadores da construção civil, que não seja exclusivamente constituído por indiferenciados, ou que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação, para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que prepara as superfícies a pintar, decapando, passando à lixa, corrigindo imperfeições, a fim de aplicar camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos, pistolas ou outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados; faz a aplicação de vidros e respectivas massas de fixação.

Servente. — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenham mais de 18 anos de idade.

Técnicos de desenho

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerentes ao sector, podendo também organizar os respectivos processos.

Arquivista técnico qualificado. — É o trabalhador que classifica, regista e arquiva os desenhos, cópias e res-

pectivas especificações, elaborados internamente ou recebidos de clientes, e eventualmente outros elementos respeitantes à sala de desenho; possui e utiliza conhecimentos de, pelo menos, dois idiomas estrangeiros que lhe permitam avaliar e organizar os documentos que lhe são confiados; é ainda responsável pela conservação dos documentos em arquivo, assegurando o seu correcto funcionamento.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares, requeridos pela natureza do projecto; consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento; colabora se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Electricistas

Chefe de turno. — É o trabalhador responsável, durante um turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão; acessoriamente pode ser encarregado de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Encarregado. — É o trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada e oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar equipamentos e ferramentas.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial principal. — É o trabalhador responsável por chefiar um grupo de trabalhadores electricistas ou que

tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional.

Trabalhadores de escritório

Grupo I:

Chefia administrativa A. — Coordena, dirige e controla directamente o trabalho executivo dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas executivas previamente definidas, em campos administrativos e afins, pela chefia de que depende.

Chefia administrativa B. — Coordena, dirige e controla directamente, quer em estruturas de *staff*, quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, os prazos e processos de actuação previamente definidos, a execução em campos administrativos ou afins das directrizes da chefia de que depende.

Chefia administrativa C. — Planifica, coordena e controla, quer em estruturas de *staff*, quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução em campos administrativos ou afins das directrizes das chefias de que depende. Dentro de parâmetros definidos, toma como autonomia técnica as decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e dos prazos estabelecidos.

Especialista administrativo A. — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas parcelares dentro de campos de especialização técnico-administrativa.

Especialista administrativo B. — Executa, segundo métodos estabelecidos pelas chefias de que depende, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa ou afim que requerem uma sólida formação profissional na área restrita em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

Especialista administrativo C. — Executa, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa ou afim eventualmente com impacte directo na área em que trabalha, que requerem uma sólida formação e uma longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

Grupo II:

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

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de escritório numa secção.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhe seguimento apropriado; lê o correio recebido e, se for necessário, junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão e recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos processos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo e cópias de correspondência.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; escritura em livros as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Secretária de direcção. — É a trabalhadora que se ocupa do secretariado específico do conselho de administração; entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes tarefas: redigir actas de reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização de reuniões de trabalho; pode também na sua função executar trabalhos de esteno-dactilografia e correspondência em línguas estrangeiras.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção e o substitui nos seus impedimentos ou que desempenha funções de responsabilidade superior às de escriturário.

Grupo III:

Analista orgânico. — É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análises de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações; pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores; faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que faz aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da

informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores, a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Operador de computador. — É o trabalhador que prepara o computador para a execução dos programas e assegura o cumprimento das tarefas e dos prazos, de acordo com o plano de exploração e folhas de operação; opera e controla o computador, através do painel de comando e ou consola e os seus órgãos periféricos; redige e mantém permanentemente actualizados os registos necessários, designadamente o de utilização do computador e dos suportes de informação correspondentes aos seus órgãos periféricos; pode ainda resolver os erros originados por má utilização dos periféricos.

Programador de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise; pode fornecer instruções, escritas ou não, para a organização dos manuais do utilizador ou de exploração.

Fogueiros

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível líquido ou sólido para os geradores de vapor de carregamento manual a automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados; exerce legalmente as funções, nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Encarregado. — É o trabalhador que, coordenando o trabalho dos fogueiros, é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos, assim como a leitura dos gráficos, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Fogueiro. — É o trabalhador que conduz o gerador de vapor e repara, conserva e assegura a manutenção do mesmo e do equipamento auxiliar e acessório.

Operador de turbo-alternador e seus auxiliares. — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica e seus auxiliares, tendo a seu cargo a conservação e manutenção da mesma e reparações inerentes, sempre que necessário.

Técnicos de instrumentos

Encarregado. — É o trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada e oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial principal. — É o trabalhador responsável por chefiar um grupo de trabalhadores instrumentistas ou que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional.

Metalúrgicos

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

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

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Caldeireiro. — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo eventualmente proceder ao seu ensaio; enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias-primas afins; executa e repara canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de turno dos transportes ferroviários. — É o trabalhador que actua sob as ordens do encarregado dos transportes, superintendendo nos maquinistas, engatadores e agulheiros; orienta os trabalhos a executar pelos seus colaboradores, segundo nota de planificação recebida do seu encarregado; distribui o material (vagões e locomotivas) e o respectivo pessoal pelos diversos locais de trabalho; manda colocar os vagões e máquinas nas linhas de saída e entrada da e para a CP e nas que dão acesso a cais.

Chumbeiro. — É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação. — É o trabalhador que conduz pontes e pórticos rolantes com cabina e guias de elevação.

Condutor de máquinas de transporte e arrumação. — É o trabalhador que conduz empilhadores e outras máqui-

nas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Encarregado. — É o trabalhador responsável por garantir o bom e eficiente funcionamento de um grupo de trabalhadores constituídos ou não em brigadas e oficinas, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na sua elaboração.

Engatador ou agulheiro. — É o trabalhador que, trabalhando sob as ordens do chefe de turno ou capataz de manobra, engata e desengata os vagões para formar as composições, recebe as ordens de trabalho do capataz ou chefe de turno, ficando responsável por todas as manobras relacionadas com as suas tarefas; muda, por meio de um sistema de alavanca, a posição do conjunto de agulhas de modo a formar o circuito prescrito, fazendo sinais aos maquinistas para a circulação do comboio.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pelas operações de entrada e saída de mercadorias, ferramentas e produtos e pela arrumação e conservação das mesmas; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Maquinista de locomotiva. — É o trabalhador que conduz uma locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e fazendo deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela revisão dos níveis de óleo no início do seu turno, atestando, se necessário, os depósitos da máquina com que trabalha.

Maquinista de locomotiva por telecomando. — É o trabalhador que conduz uma locomotiva de comando automático através de rádio emissor de ondas hertzianas para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e efectuando as operações inerentes ao engate/movimentações/desengate dos vagões e direccionamento de agulhas. É responsável pelo funcionamento e limpeza da locomotiva e pelos registos inerentes à movimentação.

Oficial principal. — É o trabalhador que é responsável por chefiar um grupo de trabalhadores metalúrgicos ou tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação, para

cujas execuções é exigida grande aptidão e experiência profissional.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios e as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios e sequências a utilizar na fabricação ou reparação de máquinas ou equipamento, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas a utilizar. Requisita os materiais necessários à obra ou reparação.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou as monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Servente. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza nos locais de trabalho.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, utilizando equipamento de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica e executa enchimentos para recuperação de peças de máquinas.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando com um torno mecânico paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalha por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Quadros superiores

I — Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A — Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins. — Gestão e aplicação das estratégias e táticas definidas pela empresa, com vista à obtenção de objectivos nas áreas de *marketing*, vendas, financeira, administrativa, pessoal, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de *stocks*, exportação, importação, publicidade, designadamente, através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;

- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de *marketing* e promoção de vendas;
- i) Estudo, implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- l) Estudos económicos de projectos;
- m) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias e táticas de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- n) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- o) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B — Graus profissionais — Definição de funções:

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas que aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actue com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada

- de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de administração ou do director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

II — Profissionais de economia

A — Definição genérica da função de economista da empresa:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;
- 2) Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e micro-económicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio, com vista à definição de objectivos, de estratégica e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos, com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B — Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

Análises macro e microeconómicas;
Planeamento estratégico;
Planeamento operacional e controlo de execução;
Organização e métodos de gestão;
Estudos de estrutura organizacional;
Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;
Organização e gestão administrativo-contabilística;
Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
Estudos e promoção de mercados;
Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
Avaliação de empresas;
Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

C — Descrição geral de funções:

Graus I e II:

- a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controlo de um profissional de grau superior;
- c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;
- e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um carácter importante; algumas destas decisões são de sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

Grau III:

- a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;
- c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;
- d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;
- e) As decisões a tomar são complexas, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV:

- a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de

apoio/execução às políticas traçadas pelo conselho de administração;

- b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção, a gestão de áreas bem definidas e de âmbito restrito;
- c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;
- d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;
- e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

Grau v:

- a) Apoia directamente o conselho de administração ou responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio às suas decisões na execução e ou controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;
- c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;
- d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa;
- e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas, com forte impacto na evolução a médio/curto prazo de amplos sectores da empresa.

Grau vi:

- a) Apoia directamente o conselho de administração na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios da gestão a nível global;
- c) Assegura, com total autonomia e independência delegadas, a gestão de áreas correspondentes e grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;
- d) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível de empresa.

III — Profissionais de engenharia

A — 1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, farmácia e ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários, os bacharéis em farmácia e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

B — Definição de funções:

Graus I-A e I-B:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

- f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Possível chefia de equipas de estudos e desenvolvimento de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada ou demonstrar capacidade comprovada para estudo ou lançamento global de projectos concretos;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou

profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, que supervisiona;

- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades, com o fim de realização independente.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada de aplicação de trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados dependendo directamente do conselho de administração ou director de área;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Centraliza estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também profissionais de engenharia consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

- e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção da política global da empresa, para atingir os objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Químicos

Analista. — É o trabalhador que realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal ou analista-chefe. — É o trabalhador que detém ou exerce a capacidade de chefia, organização, distribuição e orientação dos trabalhos descritos nos níveis inferiores; executa, em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; domina a utilização do equipamento descrito nos níveis inferiores, exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados; depende directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível I. — Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico, podendo compreender a participação na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e o controlo da sua execução. O titular desta função depende directamente do técnico seu superior hierárquico.

Chefia nível II. — Funções que, dependendo directamente da chefia nível I ou não existindo esta, dos quadros dirigentes da empresa, compreendem a responsabilidade pelo acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal respectivo.

Quando em serviço de apoio técnico, compreendem tarefas que exigem a aplicação de técnicas de programação, planificação, gestão de *stocks* e outras similares.

Chefia nível III ou especialista qualificado. — Funções que, dependendo directamente da chefia nível II ou, não existindo esta, da chefia nível I, são mais exigentes que as do escalão profissional de especialista, exigem o controlo de variáveis físicas e ou químicas, bem como a introdução, entre limites fixados superiormente, das alterações necessárias, ou compreendem a responsabilização pelo integral funcionamento de outros postos de trabalho.

Especialista. — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — Funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras, por vezes repetitivas.

Não especializado. — Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente determinadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que fazem exclusivamente funções de servente de limpeza.

Rodoviários

Motorista. — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação diária dos níveis de óleo e da água.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Grupos profissionais

Auxiliares de escritório

1 — Condições de admissão:

- a) As habilitações para a admissão são as mínimas legais;
- b) A idade mínima para a admissão é de 18 anos.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) É vedada a admissão do exterior da empresa de trabalhadores para a categoria de dactilógrafo ou escriturário, quando na empresa existam trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório habilitados com o curso geral de comércio ou qualquer outro curso legalmente equivalente;
- b) O lugar de chefe de contínuos será obrigatoriamente ocupado por trabalhadores oriundos de contínuo.

3 — Dotações mínimas — nas dependências com o mínimo de 10 contínuos tem de existir obrigatoriamente um chefe de contínuos.

Comércio e armazém

A — Trabalhadores do comércio (armazéns que não comercializam directamente os produtos)

Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

B — Trabalhadores do comércio (armazéns que comercializam directamente os produtos)

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

2.1 — Caixeiro:

- O terceiro-caixeiro, após três anos de serviço, ascenderá a segundo-caixeiro;
- O segundo-caixeiro, após três anos de serviço, ascenderá a primeiro-caixeiro.

C — Trabalhadores do comércio (rede externa — técnico de vendas)

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

2.1 — Vendedor:

Os trabalhadores admitidos para esta função ingressarão no nível B;

O vendedor do nível B ascenderá a vendedor do nível A após dois anos de serviço efectivo na função.

2.2 — Promotor de vendas:

Os trabalhadores admitidos para esta função ingressarão no nível B;

No preenchimento de vagas que surjam nos quadros de promotor de vendas B dever-se-á, em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos profissionais oriundos da função de vendedor;

A promoção a promotor do nível A dever-se-á reger pelos seguintes critérios:

- Concretização dos objectivos acordados;
- Execução das vendas nas condições estabelecidas;
- Alargamento de mercados;
- Volume de vendas;
- Grau de eficiência;
- Antiguidade.

2.3 — Promotor técnico:

Os trabalhadores admitidos para esta função ingressarão no nível C;

O promotor técnico do nível C ascenderá a promotor técnico do nível B após um ano, no máximo, de serviço efectivo na função;

A promoção a promotor técnico do nível A dever-se-á reger pelos seguintes critérios:

- Concretização dos objectivos acordados;
- Execução das vendas nas condições estabelecidas;
- Alargamento de mercados;
- Volume de vendas;
- Grau de eficiência;
- Antiguidade.

Construção civil

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

Os oficiais de 2.^a ascenderão a oficiais de 1.^a após três anos de permanência na categoria;

Os oficiais de 1.^a ascenderão a oficial principal mediante as seguintes condições:

- Mínimo de dois anos de permanência em oficial de 1.^a;
- Competência profissional reconhecida pela chefia.

Técnicos de desenho

I — Condições de admissão e acesso:

1 — A idade mínima para admissão dos operadores heliográficos e arquivistas técnicos é de 18 anos.

2 — As categorias profissionais sujeitas a tirocínio prévio são as de arquivista técnico qualificado e desenhador.

3 — Habilitações literárias:

- a) Para o desempenho das funções correspondentes às categorias de técnico de desenho, com excepção de arquivista técnico e operador heliográfico, é exigido o curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho;
- b) Para as categorias de arquivista técnico e operador heliográfico são exigidas as habilitações mínimas legais;
- c) Os trabalhadores que, para além do curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho, possuam o curso de especialização de desenhador ministrado pelas escolas técnicas ou o curso de formação profissional ministrado pelo serviço de formação profissional ficarão sujeitos a um tirocínio de seis meses, após o que serão classificados em desenhador até três anos;
- d) As habilitações literárias a que se referem as alíneas anteriores não serão exigidas nos casos em que os trabalhadores comprovem a sua anterior prática profissional.

II — Os trabalhadores técnicos de desenho que, por indicação da chefia, exercerem com carácter regular funções de coordenação e ou de chefia serão integrados no escalão salarial imediatamente superior ao fixado para a categoria profissional que possuam.

Encarregados

Condições específicas:

- Existência de três níveis para encarregados e chefia nível I (químicos);
- Dois níveis de classificação para chefia nível II (químicos).

A classificação dos profissionais referidos será feita, prioritariamente, em função da natureza das instalações ou serviços que chefiem.

Electricistas

1 — Condições de admissão:

- Idade mínima — 18 anos;
- Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

- Mínimo de dois anos como oficial no escalão mais elevado;
- Curso industrial ou formação equivalente comprovada;
- Competência profissional reconhecida pela chefia;

- b) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal;
- c) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;
- d) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de curso de electromecânica.

3 — Especialidades dentro do grupo profissional:

Electricista auto. — É o trabalhador que instala, prepara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador). Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricistas de conservação de alta e ou baixa tensão. — É o trabalhador que, devidamente documentado, monta, ajusta, instala conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção em fábrica, oficina ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista operador de centrais, subestações e postos de transformação. — É o trabalhador que vigia e controla a produção e a transformação e distribuição de energia eléctrica, em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração. Procede aos trabalhos de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Trabalhadores de escritório

Condições de admissão, promoção e acesso

1 — Condições de admissão:

- a) A idade mínima de admissão é de 18 anos;
- b) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários serão promovidos à categoria imediata logo que completem três anos de permanência na categoria;
- c) Os estagiários de operador de computador e de programador de informática serão promovidos à categoria imediata decorridos, no máximo, quatro meses do início do estágio.

2 — Atribuição de graus — a atribuição de graus nas categorias de analista orgânico, programador, operador

de computador e monitor de recolha de dados terá como base e pela ordem indicada:

Complexidade;
Experiência;
Autonomia;
Responsabilidade.

Esta atribuição far-se-á por proposta da hierarquia.

3 — Analista de sistemas — grau III — independentemente do previsto neste AE quanto à promoção e acesso de quadros superiores, sempre que este grau for preenchido por concurso interno, o tempo de permanência não poderá ser inferior a quatro meses nem superior a seis meses.

Fogueiros

Condições específicas:

1 — Não é permitido à empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

2 — Só poderão ser admitidos na profissão como ajudantes de fogueiro indivíduos com mais de 18 anos de idade e que possuam as condições físicas necessárias para o exercício da mesma.

Técnicos de instrumentos

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Após concluir um ano de exercício efectivo na categoria, o pré-oficial do 1.º ano ascenderá a pré-oficial do 2.º ano; logo que complete dois anos de exercício efectivo como pré-oficial, ascenderá a oficial;
- b) A promoção a oficial principal electrónico e instrumentista reger-se-á pelos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de permanência em oficial no escalão mais elevado;

Curso complementar do ensino técnico (radiotécnico ou equivalente legal) ou formação teórico-prática equivalente comprovada;

A transição do nível II para o nível I far-se-á sob proposta da chefia, baseada na competência profissional demonstrada e valorização adquirida, e não poderá ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após ter ascendido ao nível II.

3 — Especialidades dentro do grupo profissional:

Electromecânico de telefones. — É o trabalhador que monta, ajusta e conserva instalações e centrais telefónicas manuais e automáticas, intercomunicadores e bastidores de *relais*, detecta avarias utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Instrumentista de controlo industrial. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta avarias, repara, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos, de medida e de controlo industrial em fábricas, oficinas, locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada, estuda soluções em casos de decisão rápida para não afectar a produção, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electrónico industrial. — É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem de electrónica industrial, controlo analítico e telecomunicações em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso:

- a) O oficial de 3.^a após três anos de exercício nesta categoria ascenderá a oficial de 2.^a;
- b) O oficial de 2.^a após três anos de serviço nesta categoria ascenderá a oficial de 1.^a;
- c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como oficial de 1.^a;
Curso industrial ou formação equivalente comprovada;
Competência profissional reconhecida pela chefia;

- d) O acesso a preparador de trabalho far-se-á de acordo com os seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como oficial de 1.^a ou preparador auxiliar de trabalho de 1.^a;
Curso industrial ou formação equivalente comprovada;
Competência profissional reconhecida pela chefia;
Estágio de seis meses, findo o qual, caso não haja adaptação, a chefia se pronunciará fundamentadamente;

- e) Na categoria de engatador ou agulheiro haverá lugar a um período de estágio de 120 dias.

Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

A — Conceito e princípio geral — para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

B — Preenchimento de vagas:

1 — Podem preencher lugares de quadros superiores:

- a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis

abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

- b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis, possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2 — Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a qualquer dos graus de quadros superiores satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3 — Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no n.º 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4 — O preenchimento de lugares obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C — Promoções e acesso:

1 — São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções;
- c) Antiguidade.

2 — O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais em que o grau I será desdobrado em dois (I-A e I-B).

4 — Os licenciados serão admitidos no grau I-B e os bacharéis no grau I-A.

5 — Considera-se, para licenciados e bacharéis, como tempo máximo de permanência no grau I quatro anos para bacharéis e dois anos para licenciados, em que os bacharéis nos primeiros dois anos deverão receber pelo escalão I-A e os licenciados pelo escalão I-B.

Os bacharéis, ao fim de dois anos, passarão a receber pelo escalão I-B.

6 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

7 — É suficiente que um quadro superior desempenhe parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

8 — Para os licenciados e bacharéis admitidos na empresa para os níveis I-B e I-A será atribuída, durante o 1.º ano, a remuneração que resulta da aplicação do coeficiente 0,95 sobre o respectivo nível salarial.

9 — Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluíam, após admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

Químicos

1 — Condições de admissão:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso — trabalhadores classificados nos escalões profissionais de não especializado, semiespecializado, especializado e especialista:

a) Carreira profissional dos trabalhadores já em exercício de funções nas indústrias químicas:

Não especializado:

Para acesso ao escalão de semiespecializado:

Estágio de 45 dias;

Vencimento de não especializado.

Semiespecializado:

Para acesso ao escalão de especializado:

Estágio de 90 dias:

Sem exercício de função — vencimento base de semiespecializado;

Com exercício de função — vencimento base de semiespecializado, mais diferencial para especializado.

Especializado:

Para acesso ao escalão de especialista:

Estágio de 120 dias:

Sem exercício de função — vencimento base de especializado;

Com exercício de função — vencimento base de especializado, mais diferencial para especialista.

Especialista:

Para acesso a chefia III ou especialista qualificado:

Estágio de 120 dias:

Sem exercício de função — vencimento de especialista;

Com exercício de função — vencimento de especialista, mais diferencial para chefia III ou especialista qualificado.

Nota. — Quando um trabalhador seja chamado a frequentar um estágio para acesso a um escalão profissional não imediatamente superior, terá de observar um período de estágio acumulado.

A título de exemplo: um trabalhador classificado como semiespecializado, para acesso ao escalão de especialista, cumprirá um período de estágio de 210 dias (90 mais 120 dias).

b) Carreira profissional dos trabalhadores admitidos para as indústrias químicas, quer do exterior, quer de outras actividades da empresa (ponto prévio: a evolução salarial destes trabalhadores está dependente do escalão profissional das funções para as quais sejam admitidos):

Não especializado:

Vencimento de não especializado.

Semiespecializado:

Período de estágio (45 dias) — escalão profissional de não especializado;

Após o período de estágio — escalão profissional de semiespecializado.

Especializado:

1.º período de estágio (45 dias) — escalão profissional não especializado;

Estágio de 90 dias (2.º período):

Sem exercício de função — vencimento de semiespecializado;

Com exercício de função — vencimento de semiespecializado, mais diferencial para especializado (a).

(a) Escalão profissional — semiespecializado. Após estes períodos, escalão profissional de especializado.

Especialista:

1.º período de estágio (45 dias) — escalão profissional não especializado;

Estágio de 90 dias (2.º período):

Sem exercício de função — vencimento de semiespecializado;

Com exercício de função — vencimento de semiespecializado, mais diferencial para especializado (a);

Estágio de 120 dias (3.º período):

Sem exercício de função — vencimento de especializado;

Com exercício de função — vencimento de especializado, mais diferencial para especialista (b).

(a) Escalão profissional — semiespecializado.

(b) Escalão profissional — especializado. Após estes períodos, escalão profissional de especialista.

c) Acesso a chefia II — pessoal com curso industrial ou equivalente a admitir do exterior ou a transferir de outras actividades não químicas (ponto prévio: a evolução far-se-á em quatro períodos):

1.º período de estágio (45 dias) — não especializado;

2.º período de estágio (75 dias) — especializado;

3.º período de estágio (120 dias) — especialista;

4.º período de estágio (120 dias) — chefia III ou especialista qualificado.

Pessoal estagiário já exercendo funções na indústria química (ponto prévio: a evolução profissional ao longo dos 360 dias variará de acordo com o escalão profissional de origem):

Especializado:

Durante o 1.º período de estágio (120 dias) — especializado;

Durante o 2.º período de estágio (120 dias) — especialista;

Durante o 3.º período de estágio (120 dias) — chefia III ou especialista qualificado;

Especialista:

Durante o 1.º período de estágio (120 dias) — especialista;

Durante o 2.º período de estágio (240 dias) — chefia III ou especialista qualificado;

Chefia III ou especialista qualificado:

Estágio de 360 dias — chefia III.

Notas

1 — Gerais — para contagem dos períodos de estágio ou tirocínio, deduzir-se-ão todos os impedimentos iguais ou superiores a um mês, imputáveis ou não ao trabalhador, exceptuando-se o período anual de férias.

Sempre que um trabalhador esteja a frequentar um estágio ou tirocínio para função de escalão profissional superior e aufera, com carácter permanente, um subsídio de função, este deixará de lhe ser abonado logo que adquira o direito ao vencimento inerente ao escalão salarial da nova função.

2 — Só para a alínea c) — em qualquer dos casos, uma vez atingido o escalão de chefia III ou especialista qualificado. Se desempenhar efectivamente a função de chefia II, vencerá a remuneração certa mínima de chefia III ou especialista qualificado, mais o diferencial para chefia II, no 1.º ano de exercício. Fará obrigatoriamente parte do estágio para chefia II um período de formação teórica.

d) Acesso a chefia I — o provimento das funções de chefia I reger-se-á pelos seguintes princípios:

Obedecer ao perfil estabelecido;

Ter permanecido, pelo menos, dois anos em funções de chefia II.

Para os profissionais já pertencentes ao escalão profissional de chefia I, sempre que a transição se faça para uma função de nível e grau salarial imediatamente superior ao que detém, vencerá desde logo pelo nível e grau da função.

Nos restantes casos ($N - n$, $n > 2$) evoluirá do seguinte modo:

0 a 6 meses — $N - 2$;

6 a 12 meses — $N - 1$;

12 meses — N ;

onde N é o nível e grau da função e n a diferença de níveis e graus.

Para os trabalhadores não pertencentes ao escalão profissional de chefia I será observado um período de adaptação de 90 dias, findo o qual serão classificados como chefia I, com a evolução referida anteriormente para estes trabalhadores.

Analistas

1 — Condições de admissão:

a) Idade mínima — 18 anos;

b) Habilitações — curso de Química das escolas industriais ou oficialmente equiparado.

2 — Condições de promoção e acesso — o acesso a analista de 3.ª far-se-á em três ou dois períodos de estágio, conforme se trate de pessoal admitido para a indústria química ou já em actividade na mesma, durante os quais serão enquadrados nos escalões profissionais abaixo indicados:

1.º período de estágio (45 dias) — não especializado;

2.º período de estágio (90 dias) — semiespecializado;

3.º período de estágio (120 dias) — especializado.

Os trabalhadores químicos que exerçam nos laboratórios tarefas não específicas dos analistas poderão ingressar na carreira prevista para estes, sob proposta da chefia, tendo em consideração a sua aptidão para

a função derivada da sua capacidade técnica e experiência adquirida.

Os analistas de 3.ª serão promovidos a analistas de 2.ª após três anos de permanência na categoria.

Os analistas de 2.ª serão promovidos a analistas de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

Os analistas de 3.ª provenientes do exterior da empresa, com comprovada experiência e reconhecida capacidade técnica, poderão, por proposta individual, passar a analistas de 2.ª após dois anos de permanência na categoria.

O acesso aos dois níveis de analista principal ou a analista-chefe poderá ser feito por proposta individual, tendo em atenção os respectivos quadros, as habilitações escolares, a competência técnico-profissional demonstrada e o tempo de permanência na categoria de analista de 1.ª (mínimo de dois anos para indivíduos que não tenham o curso complementar de Quimicotecnica, ou equivalente, ou o curso complementar dos liceus — qualquer das alíneas que incluía físico-química).

As mudanças de escalão previstas para analistas serão automáticas.

Rodoviários

Condições específicas:

1 — Só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

2 — Os trabalhadores rodoviários deverão possuir um livrete de trabalho para registo de trabalho extraordinário diário em dias de descanso semanal ou feriados.

3 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis.

4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta responsável pelo pagamento da taxa referida no número anterior.

6 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, serão suportados pela empresa, excepto nos casos previstos no n.º 4.

ANEXO III

Tabelas de remunerações certas mínimas mensais

Tabelas salariais

Tabela Quimigal Adubos — 1996

Escalões	Tabela
1	324 450\$00
2	281 500\$00
3	250 980\$00
4	220 250\$00
5	192 800\$00
6	171 960\$00
7	154 640\$00
8	146 100\$00
9	137 830\$00
10	132 280\$00
11	127 470\$00
12	123 120\$00
13	114 280\$00
14	109 700\$00
15	107 440\$00
16	103 590\$00
17	100 880\$00
18	99 680\$00

Escalões	Tabela
19	99 230\$00
20	98 050\$00
21	93 680\$00
22	90 740\$00
23	86 720\$00
24	83 320\$00
25	79 700\$00
26	78 280\$00
27	71 780\$00

Auxiliares de escritório

Categoria profissional	Tabela
Chefe de contínuos	90 740\$00
Contínuo	83 320\$00
Guarda	83 320\$00
Porteiro	83 320\$00
Trabalhador de limpeza	71 780\$00

Comércio e armazém

A — Armazéns que não comercializam directamente os produtos

Categoria profissional	Tabela
Encarregado A	132 280\$00
Encarregado B	123 120\$00
Encarregado C	109 700\$00
Fiel de armazém	90 740\$00
Servente	79 700\$00

B — Armazéns que comercializam directamente os produtos

Categoria profissional	Tabela
Caixeiro-encarregado	99 230\$00
Primeiro-caixeiro	93 680\$00
Conferente	90 740\$00
Segundo-caixeiro	90 740\$00
Terceiro-caixeiro	86 720\$00
Operador de cargas e descargas	79 700\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores de comércio pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho.

C — Trabalhadores do comércio (rede externa — técnicos de vendas)

Categoria profissional	Tabela
Promotor técnico A	146 100\$00
Promotor técnico B	137 830\$00
Promotor técnico C	127 470\$00
Promotor de vendas A	127 470\$00
Promotor de vendas B	123 120\$00
Vendedor A	114 280\$00
Vendedor B	109 700\$00

Nota. — As remunerações dos trabalhadores da rede externa — técnicos de vendas pressupõem já a incorporação das remunerações especiais por isenção de horário de trabalho.

Construção civil

Categoria profissional	Tabela
Encarregado A	132 280\$00
Encarregado B	123 120\$00
Encarregado C	109 700\$00
Apontador (mais de seis anos)	93 680\$00
Oficial principal (cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 90 740\$ da tabela salarial)	93 680\$00
Apontador (de três a seis anos)	90 740\$00
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	90 740\$00
Oficial principal (cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 86 720\$ da tabela salarial)	90 740\$00
Pedreiro de 1. ^a	90 740\$00
Apontador (até três anos)	86 720\$00
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	86 720\$00
Pedreiro de 2. ^a	86 720\$00
Pintor de 1. ^a	86 720\$00
Pintor de 2. ^a	83 320\$00
Apontador praticante (2. ^o ano)	83 320\$00
Praticante 2. ^o ano (cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 90 740\$ da tabela salarial)	83 320\$00
Servente (mais de dois anos)	79 700\$00
Apontador praticante (1. ^o ano)	79 700\$00
Praticante 1. ^o ano (cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 90 740\$ da tabela salarial)	79 700\$00
Praticante 2. ^o ano (cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 86 720\$ da tabela salarial)	79 700\$00
Praticante 1. ^o ano (cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 86 720\$ da tabela salarial)	71 780\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	71 780\$00

Electricistas

Categoria profissional	Tabela
Encarregado A	132 280\$00
Encarregado B	123 120\$00
Encarregado C	109 700\$00
Oficial principal (electricista)	100 880\$00
Preparador de trabalho	100 880\$00
Chefe de turno (2. ^o ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	100 880\$00
Chefe de turno (1. ^o ano de exercício, após termo de estágio)	99 230\$00
Oficial (mais de seis anos)	93 680\$00
Oficial (entre três e seis anos)	90 740\$00
Oficial (até três anos)	86 720\$00
Pré-oficial (2. ^o ano)	83 320\$00
Pré-oficial (1. ^o ano)	79 700\$00

Escritório

Categoria profissional	Tabela
Chefia administrativa C	154 640\$00
Especialista administrativo C	154 640\$00
Chefia administrativa B	137 830\$00
Especialista administrativo B	137 830\$00
Chefia administrativa A	127 470\$00
Especialista administrativo A	127 470\$00
Chefe de secção	114 280\$00
Correspondente em língua estrangeira	107 440\$00
Secretária de direcção	107 440\$00
Subchefe de secção	107 440\$00
Caixa	99 680\$00
Primeiro-escriurário	99 680\$00
Segundo-escriurário	93 680\$00
Terceiro-escriurário	86 720\$00
Dactilógrafo do 2. ^o ano	83 320\$00
Dactilógrafo do 1. ^o ano	79 700\$00

Escritório/informática

Categoria profissional	Tabela
Analista de sistemas:	
Grau 0	220 250\$00
Grau 1	192 800\$00
Grau 2	171 960\$00
Grau 3	154 640\$00
Analista orgânico:	
Grau 0	154 640\$00
Grau 1	146 100\$00
Grau 2	137 830\$00
Programador:	
Grau 0	137 830\$00
Grau 1	132 280\$00
Grau 2	127 470\$00
Operador de computador (grau 0)	114 280\$00
Programador estagiário	114 280\$00
Operador de computador (grau 1)	107 440\$00
Operador de computador estagiário	99 680\$00

Fogoeiros

Categoria profissional	Tabela
Encarregado A	132 280\$00
Encarregado B	123 120\$00
Encarregado C	109 700\$00
Fogoeiro de 1. ^a	90 740\$00
Operador de turbo-alternador e seus auxiliares	90 740\$00
Fogoeiro de 2. ^a	86 720\$00
Fogoeiro de 3. ^a	83 320\$00
Ajudante de fogoeiro (1. ^o e 2. ^o anos de serviço)	78 280\$00

Nota. — Os fogoeiros de 1.^a que, para além das tarefas constantes na respectiva descrição de funções, desempenhem com carácter de efectividade outras tarefas, tais como tratamento de água, recepção, preparação e trasfega de combustíveis, compressores de ar, furos ou poços de água e torres de refrigeração, vencerão, na vigência deste AE, a remuneração certa mínima fixada no escalão 19 da tabela salarial.

Metalúrgicos

Categoria profissional	Tabela
Encarregado A	132 280\$00
Encarregado B	123 120\$00
Encarregado C	109 700\$00
Oficial principal (cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 93 680\$ da tabela salarial)	100 880\$00
Preparador de trabalho	100 880\$00
Chefe de turno (transportes ferroviários)	99 230\$00
Maquinista de locomotiva por telecommando	99 230\$00
Oficial principal (cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 86 720\$ da tabela salarial)	93 680\$00
Apontador (mais de seis anos)	93 680\$00
Caldeireiro de 1. ^a	93 680\$00
Canalizador de 1. ^a	93 680\$00
Chumbeiro de 1. ^a	93 680\$00
Fiel de armazém	93 680\$00
Preparador auxiliar de trabalho de 1. ^a	93 680\$00
Programador de fabrico (mais de seis anos)	93 680\$00
Serralheiro civil de 1. ^a	93 680\$00
Serralheiro mecânico de 1. ^a	93 680\$00
Soldador a electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	93 680\$00
Torneiro mecânico de 1. ^a	93 680\$00

Categoria profissional	Tabela
Maquinista de locomotiva	93 680\$00
Ajudante de fiel de armazém	90 740\$00
Caldeireiro de 2. ^a	90 740\$00
Canalizador de 2. ^a	90 740\$00
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação (mais de dois anos)	90 740\$00
Chumbeiro de 2. ^a	90 740\$00
Preparador auxiliar de trabalho de 2. ^a	90 740\$00
Programador de fabrico (de três a seis anos)	90 740\$00
Serralheiro civil de 2. ^a	90 740\$00
Serralheiro mecânico de 2. ^a	90 740\$00
Soldador a electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	90 740\$00
Torneiro mecânico de 2. ^a	90 740\$00
Apontador (de três a seis anos)	90 740\$00
Engatador ou agulheiro	86 720\$00
Caldeireiro de 3. ^a	86 720\$00
Canalizador de 3. ^a	86 720\$00
Chumbeiro de 3. ^a	86 720\$00
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação (menos de dois anos)	86 720\$00
Condutor de máquinas de transporte e arrumação (mais de dois anos)	86 720\$00
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1. ^a	86 720\$00
Preparador auxiliar de trabalho de 3. ^a	86 720\$00
Programador de fabrico (até três anos)	86 720\$00
Serralheiro civil de 3. ^a	86 720\$00
Serralheiro mecânico de 3. ^a	86 720\$00
Soldador a electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	86 720\$00
Torneiro mecânico de 3. ^a	86 720\$00
Apontador (até 3 anos)	86 720\$00
Assentador de isolamentos de 1. ^a	86 720\$00
Lubrificador de 1. ^a	86 720\$00
Assentador de isolamentos de 2. ^a	83 320\$00
Lubrificador de 2. ^a	83 320\$00
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a	83 320\$00
Condutor de máquinas de transporte e arrumação (menos de dois anos)	83 320\$00
Praticante (do 2. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 93 680\$ da tabela salarial)	83 320\$00
Assentador de isolamentos de 3. ^a	79 700\$00
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. ^a	79 700\$00
Lubrificador de 3. ^a	79 700\$00
Servente (mais de dois anos)	79 700\$00
Praticante do 1. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 93 680\$ da tabela salarial)	79 700\$00
Aprendiz (do 2. ^o ano das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 93 680\$ da tabela salarial)	78 280\$00
Praticante do 2. ^o ano (cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 90 740\$ e 86 720\$ da tabela salarial)	78 280\$00
Engatador agulheiro estagiário	71 780\$00
Praticante do 1. ^o ano (cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 90 740\$ e 86 720\$ da tabela salarial)	71 780\$00
Aprendiz do 1. ^o ano (das categorias cuja 1. ^a classe figura no nível salarial de 93 680\$ da tabela salarial)	71 780\$00
Aprendiz do 1. ^o e 2. ^o anos (das categorias cuja 1. ^a classe figura nos níveis salariais de 90 740\$ e 86 720\$ da tabela salarial)	71 780\$00
Servente (na admissão e até dois anos)	71 780\$00

Quadros superiores

Categoria profissional	Tabela
Grau VI	324 450\$00
Grau V	281 500\$00
Grau IV	250 980\$00
Grau III	220 250\$00
Grau II	192 800\$00
Grau I-B	154 640\$00
Grau I-A	137 830\$00

Nota. — As remunerações certas mínimas dos graus I-B e I-A, quando não respeitem a funções com evolução automática, são, respectivamente, de 171 960\$ e 154 640\$.

Aos quadros superiores I — trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção aplicar-se-á o disposto para bacharéis em C, n.º 5, das condições de admissão, promoção e acesso dos quadros superiores (com excepção dos titulares das funções referidas em D — Integração nos graus profissionais).

Químicos

Categoria profissional	Tabela
Chefia I:	
A	132 280\$00
B	123 120\$00
C	109 700\$00
Chefia II (grau A no 2.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	100 880\$00
Chefia II (grau A no 1.º ano de exercício, após termo de estágio)	99 230\$00
Chefia II (grau B no 1.º ano de exercício e seguintes, após termo de estágio)	99 230\$00
Chefia III (especialista qualificado)	93 680\$00
Especialista	90 740\$00
Especializado	86 720\$00
Semiespecializado	83 320\$00
Não especializado	71 780\$00

Químicos analistas

Categoria profissional	Tabela
Analista principal ou analista-chefe (com mais de dois anos de categoria)	109 700\$00
Analista principal ou analista-chefe (com menos de dois anos de categoria)	107 440\$00
Analista de 1.ª	99 680\$00
Analista de 2.ª	98 050\$00
Analista de 3.ª	90 740\$00

Rodoviários

Categoria profissional	Tabela
Motorista	90 740\$00

Técnicos de desenho

Categoria profissional	Tabela
Desenhador projectista	114 280\$00
Desenhador (mais de seis anos)	107 440\$00
Desenhador (de três a seis anos)	99 680\$00
Desenhador (menos de três anos)	93 680\$00
Arquivista técnico qualificado (mais de quatro anos)	90 740\$00
Arquivista técnico qualificado (entre um e quatro anos)	86 720\$00
Arquivista técnico (mais de quatro anos)	86 720\$00
Operador heliográfico (mais de quatro anos)	86 720\$00
Arquivista técnico qualificado (até um ano)	83 320\$00
Arquivista técnico (entre um e quatro anos)	83 320\$00
Operador heliográfico (menos de quatro anos)	79 700\$00
Arquivista técnico (até um ano)	78 280\$00

Técnicos de instrumentos

Categoria profissional	Tabela
Encarregado A	132 280\$00
Encarregado B	123 280\$00

Categoria profissional	Tabela
Encarregado C	109 700\$00
Oficial principal (electrónico nível I)	123 120\$00
Oficial principal (electrónico nível II e instrumentista nível I)	109 700\$00
Oficial principal (instrumentista nível II)	100 880\$00
Oficial instrumentista (mais de seis anos)	93 680\$00
Oficial instrumentista (entre três e seis anos)	90 740\$00
Oficial instrumentista (até três anos)	86 720\$00
Pré-oficial instrumentista (2.º ano)	83 320\$00
Pré-oficial instrumentista (1.º ano)	79 700\$00

Lisboa, 31 de Julho de 1996.

Pela Quimigal Adubos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

José Veloso de Abreu.

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

José Veloso de Abreu.

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

José Veloso de Abreu.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

José Veloso de Abreu.

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

José Veloso de Abreu.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

José Veloso de Abreu.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

José Veloso de Abreu.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

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.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 1 de Outubro de 1996. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

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 e Madeiras do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda.

Lisboa, 4 de Outubro de 1996. — Pelo Conselho Nacional, (*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:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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 Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*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.

E, por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 3 de Outubro de 1996. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FSTRU — 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 Coimbra;
 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 Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *Vitor Ferreira*.

Entrado em 4 de Dezembro de 1996.

Depositado em 17 de Dezembro de 1996, a fl. 38 do livro n.º 8, com o n.º 427/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FES-
TRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros.**

Em 2 de Outubro de 1996, nas instalações do Metropolitano de Lisboa, E. P., sitas em Calvanas, reuniram-se o conselho de gerência e os sindicatos representativos da generalidade dos trabalhadores ao serviço da empresa, designadamente a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos/FESTRU, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços/FETESE, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa/FEPCES, o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins/SITRA, o Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho/SQTD, o Sindicato dos Electricistas do Metropolitano de Lisboa/SINDEM, o Sindicato dos Trabalhadores da Traction do Metropolitano/STTM e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses/SEP.

As partes acordaram na revisão global do acordo de empresa, de acordo com o texto seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga o Metropolitano de Lisboa, E. P., a seguir referido por Empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

A tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — A revisão do AE iniciar-se-á quando uma das partes promover a sua denúncia parcial ou total.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, com a apresentação de uma proposta com a indicação das cláusulas que se pretendem rever até 60 dias antes do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada a contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da Empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, permitindo-se a sua assessoria.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Obrigações da Empresa e garantias do trabalhador

A Empresa obriga-se a:

- 1) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho, e criando e mantendo, no mínimo, um posto de primeiros socorros, devidamente localizado nas suas instalações;
- 2) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto sobre a reconversão profissional (cláusula 14.^a);
- 3) Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador, em virtude do livre exercício dos seus direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da Empresa, sem prejuízo do serviço, e o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daquilo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a Empresa;
- 4) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da Empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, sala de reunião e actividades culturais;
- 5) Não criar obstáculos ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical;
- 6) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado na Empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 7) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados em que se ateste a situação profissional deste na Empresa;
- 8) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a Empresa se obriga a prestar;
- 9) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judiciária e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem;
- 10) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão;
- 11) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições de inutilização, e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;
- 12) Observar todas as disposições e respeitar todos os princípios definidos neste acordo.

Cláusula 6.^a

Obrigações do trabalhador e garantias da Empresa

O trabalhador obriga-se a:

- 1) Prestar o trabalho para que foi contratado, nas condições estabelecidas neste acordo;
- 2) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos em conformidade com este acordo;
- 3) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica, na medida em que a hierarquia e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;
- 4) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a Empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;
- 5) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da Empresa e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores;
- 6) Acompanhar com interesse e dedicação os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;
- 7) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho;
- 8) Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da Empresa, aquando da cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que:

- a) Sejam aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes da Empresa;
- b) Não sejam reformados.

2 — Os representantes sindicais podem ter acesso aos relatórios e resultados relativos aos exames de admissão.

Cláusula 8.^a

Readmissão

1 — A rescisão do contrato de trabalho não prejudica, no caso de readmissão, a antiguidade anteriormente adquirida.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a legislação em vigor, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica, será readmitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro permanente ocorrerá após o período experimental máximo de 60 dias de execução do contrato, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 — Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a curso de formação de duração superior a 60 dias, o período experimental só termina depois de concluído esse curso.

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais e chefias

Cláusula 10.^a

Quadro de pessoal da Empresa

1 — O quadro permanente da Empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — A admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho, ou a supressão destes, compete à direcção da Empresa. Esta obriga-se, no entanto, a justificar previamente a necessidade de tais admissões ou supressões, a fim de que os representantes dos trabalhadores se pronunciem sobre esta matéria.

3 — Sempre que ocorram vagas na Empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo os casos justificados, a não ser que haja lugar à supressão de postos de trabalho, caso em que se aplicará o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 11.^a

Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — Existindo categorias profissionais que enquadrem mais de uma função, cujo conteúdo se encontra devidamente delimitado, o trabalhador não é obrigado a executar tarefas que não correspondam à sua função.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes outorgantes desde que, para tal, exista concordância entre a Empresa e a associação sindical respectiva. A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição quer da respectiva ficha de funções, quer do nível salarial em que será integrada.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — Constituem cargos de chefia os referidos no anexo III. As chefias das profissões consideradas nos diversos níveis salariais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2 — Estes cargos serão desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela Empresa, e escolhidos, por ordem de preferência, de entre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação, os requisitos do cargo a preencher.

3 — Quando se verifique não existirem na Empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior poderá a direcção da Empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

CAPÍTULO V

Formação, acesso e reconversão profissional

Cláusula 13.^a

Formação e acesso profissional

1 — A direcção da Empresa obriga-se a dar formação técnica não escolar a todos os trabalhadores até ao limite máximo da sua carreira profissional.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e a manutenção de condições de aprendizagem, bem como a informação e a preparação continuadas do trabalhador em todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua carreira profissional.

Cláusula 14.^a

Reconversão profissional

Os trabalhadores que, em virtude de exame médico e ou psicológico da medicina do trabalho da Empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das respectivas funções entram em regime de reconversão, nos precisos termos do regulamento que as partes outorgantes se propõem elaborar no prazo de 60 dias após a publicação do presente AE.

CAPÍTULO VI

Regime de promoções e acessos

Cláusula 15.^a

Regime de promoções e acessos

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão os constantes do anexo IV.

CAPÍTULO VII

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O número de horas de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, com excepção dos trabalhadores que

exercem a sua actividade profissional permanentemente no subsolo, os quais terão um horário de trabalho de trinta e oito horas por semana.

Os trabalhadores que, embora desempenhando, independentemente da sua profissão, normalmente a sua actividade à superfície sejam chamados a trabalhar no subsolo por um período consecutivo de tempo igual ou superior a uma semana, beneficiarão, no referido período, de um horário de trabalho de trinta e oito horas por semana.

Tal período considera-se interrompido se entretanto ocorrerem ausências do trabalhador por outros motivos que não sejam folgas ou feriados. A interrupção, por trabalhos urgentes, à superfície só não interrompe o referido horário de trinta e oito horas semanais se a sua duração não for superior a um dia de trabalho completo por semana.

Os trabalhadores que anteriormente vinham beneficiando de horário de trabalho inferior aos indicados manterão esse horário.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo nem menos de três.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores abrangidos por horário seguido, os quais terão direito a um intervalo de uma hora no momento mais apropriado às possibilidades de serviço e sem prejuízo deste.

5 — O local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição tem de ser o mesmo onde o interrompeu.

Sempre que este local não seja o mesmo daquele em que vai ser retomado o trabalho, a deslocação terá de ser feita dentro do horário de serviço.

6 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a dez horas. A pedido do trabalhador poderá, ocasionalmente, ser reduzido para sete horas.

7 — Os trabalhadores em regimes de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo nos casos em que motivos graves de interesse para o trabalhador não lhe permitam continuar ao serviço.

Em qualquer caso, a substituição terá de estar obrigatoriamente assegurada, no máximo, dentro de uma hora e trinta minutos após o termo do período normal de trabalho.

8 — Os maquinistas e os factores, ainda que tenham de prolongar o serviço, não poderão fazer mais de quatro horas de tripulação dentro de cada um dos dois períodos diários.

O restante horário será cumprido em situação de reserva.

CAPÍTULO VIII

Trabalho suplementar e trabalho nocturno

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não é permitido à Empresa o recurso sistemático a trabalho suplementar.

3 — O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, cento e sessenta horas/anuais.

4 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho suplementar, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

5 — a) O trabalho suplementar em dias normais de trabalho é remunerado com o acréscimo de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

b) Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100 %.

c) Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com um acréscimo de 100 %.

6 — Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o primeiro dia e a domingos os restantes dias de descanso semanal.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Os trabalhadores que completem 20 anos de serviço ou 50 anos de idade em regime de trabalho nocturno, ou de turnos, serão dispensados da prestação de trabalho nocturno se a medicina do trabalho considerar tal medida aconselhável.

3 — O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte é remunerado com o acréscimo de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários de turno, desde que por período superior a um mês.

2 — São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores da mesma especialidade desde que previamente acordadas entre si e o responsável pelo serviço, e as mesmas sejam comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência. Estes prazos podem não ser observados em casos de força maior ou acidentes graves.

Cláusula 20.^a

Subsídio de turno

1 — O subsídio de turno será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos con-

tínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de valor igual a 1,5 % da remuneração mensal correspondente ao nível mais elevado da tabela salarial.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turno previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com duas, três ou mais variantes, terão direito ao subsídio, por inteiro, estabelecido no n.º 3;

b) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador, determinada expressamente pela Empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;

c) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado apenas uma fracção daquele trabalho efectivo, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea anterior;

d) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variantes, não terão direito ao referido subsídio.

CAPÍTULO IX

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 21.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores a quem a natureza do trabalho não permita o descanso semanal sempre ao sábado e ao domingo será assegurado um horário que lhes garanta, em média, dois dias de descanso semanal, e que permita a coincidência com o domingo pelo menos de quatro em quatro semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância

da direcção da Empresa. Excepcionalmente haverá horários cuja referida coincidência será à 5.^a e 6.^a semana.

3 — a) São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, os quais, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

b) Além dos feriados obrigatórios referidos no número anterior, serão também observados como feriados:

Terça-feira de Carnaval;
13 de Junho.

4 — Os trabalhadores que, por exigência do serviço, tenham de trabalhar em dias feriados serão remunerados da seguinte forma:

a) Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática, ao longo de todo o ano estejam sujeitos àqueles condicionalismos, receberão por cada feriado, com excepção dos coincidentes com sábados, domingos ou situação de baixa, um acréscimo de remuneração igual a $\frac{2}{30}$ da retribuição mensal.

Os trabalhadores abrangidos por esta disposição e que faltem ao serviço num feriado coincidente com um sábado ou um domingo perdem sempre o direito ao acréscimo de $\frac{2}{30}$ da remuneração correspondente ao primeiro feriado que coincida com a sua folga, quer a falta seja justificada, quer injustificada.

Não se consideram faltas, para o disposto no parágrafo anterior, as ausências ao serviço pelos seguintes motivos: casamento, nojo, férias, aniversário, doença súbita grave, ou qualquer ausência para cumprimento de deveres impostos por lei;

b) Os trabalhadores que, de uma maneira não sistemática, ou durante uma parcela do ano, estejam sujeitos àquele condicionalismo receberão por cada feriado $\frac{2}{30}$ da retribuição mensal, ainda que o feriado coincida com um sábado ou com um domingo.

Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.

5 — Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do serviço, não possam descansar no dia da ponte gozarão um dia junto à folga, em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela Empresa.

Cláusula 22.^a

Férias e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 22 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.^o semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano da admissão, a um período de férias correspondente a dois dias úteis de férias, e correspondente subsídio, por cada mês de serviço efectivo prestado nesse ano.

3 — As férias terão sempre início no 1.^o dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

4 — a) Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possa ser concedido o gozo do período completo de férias na época normal de férias será assegurada um período mínimo de duas semanas durante a época normal de férias, salvo se o trabalhador manifestar preferência pelo gozo do período completo de férias fora da época normal.

b) Sem prejuízo da alínea anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, de quatro em quatro anos, o gozo do período completo de férias na época normal, respeitando-se como prioridade a antiguidade na categoria.

c) O gozo de férias, total ou parcialmente, no 1.^o trimestre do ano seguinte só será de considerar em caso de comprovado grave prejuízo da Empresa ou do trabalhador, desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

5 — Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida, quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e respectivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias.

a) Sempre que goze 10 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 2 dias úteis.

b) Sempre que goze 14 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis.

c) Sempre que goze 18 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 4 dias úteis.

d) Sempre que goze 22 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 5 dias úteis.

6 — Se depois de marcado o período de férias a Empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

7 — a) A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a Empresa.

b) Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os respectivos delegados sindicais.

c) A Empresa obriga-se a respeitar o direito do trabalhador de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na Empresa.

8 — Podem acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

9 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente a um mês de vencimento, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a sete dias úteis de férias.

10 — a) No ano em que, por motivo de doença, o trabalhador se vir impossibilitado total ou parcialmente de gozar o direito a férias já vencido, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

b) No ano de regresso ao trabalho, o trabalhador que se encontrava doente terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

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

11 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente no gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à Empresa.

12 — a) Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

13 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50 % dos dias úteis de férias.

14 — No caso de a Empresa obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO X

Faltas

Cláusula 23.^a

Faltas — Princípios gerais

Em matéria de faltas ao trabalho, as relações entre a Empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são reguladas pelas disposições constantes do regulamento anexo (anexo VI).

Cláusula 24.^a

Abandono do trabalho

1 — Verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos sem que este apresente qualquer justificação, ser-lhe-à enviada carta registada, com aviso de recepção, com vista a conhecerem-se as razões da sua ausência.

2 — Não sendo dada qualquer resposta ao referido aviso no prazo de 15 dias úteis, será considerado abandono do trabalho, equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

3 — A medida prevista no número anterior só será susceptível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta cláusula.

4 — O não cumprimento por parte da Empresa do disposto no n.º 1 inibe esta de invocar a cessação do contrato em comunicação registada.

CAPÍTULO XI

Remunerações

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho

1 — Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2 — As remunerações das categorias abrangidas por este acordo são as constantes do anexo II.

3 — A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas semanais efectivamente praticadas} \times 52}$$

Cláusula 26.^a

Diturnidades

Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão diuturnidades por cada período de três anos de montante igual a 1,65 % da remuneração mensal correspondente ao nível mais elevado da tabela salarial.

Cláusula 27.^a

Regime de agente único

1 — Para os efeitos do disposto na presente cláusula e no anexo V, são consideradas em regime de agente único as funções exercidas pelos maquinistas desde 15 de Agosto de 1995, em conformidade com a nova definição de funções constante do anexo VIII ao presente AE.

2 — Os maquinistas em regime de agente único têm direito a um subsídio mensal compensatório correspondente a 30 % do seu vencimento mensal, constituído pela remuneração base e pelas diuturnidades, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — A implementação do regime de agente único e do subsídio compensatório estabelecido no número anterior será faseada, de acordo com as condições técnicas e de segurança existentes na Empresa em cada momento, a expansão da rede e o plano de abate do ML 7, nos termos constantes do anexo v ao presente AE.

4 — Aos maquinistas de manobras é atribuído um subsídio mensal correspondente a 80% do subsídio de agente único, com produção expressa de efeitos a partir do mês de Outubro de 1995.

5 — Os subsídios referidos nos n.ºs 2 e 4 são considerados remuneração de trabalho e integrarão, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Subsídio de quilometragem

1 — Ao maquinista e ao factor em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido, de 5\$ por quilómetro percorrido.

2 — O subsídio será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

Cláusula 29.^a

Subsídio de limpezas técnicas

1 — Aos oficiais electricistas, aos oficiais de oficinas, oficiais serralheiros, soldadores e torneiros, técnicos de electrónica e aos técnicos auxiliares que desempenham a função de mecânicos operadores de máquinas é atribuído um subsídio mensal no montante de 23 000\$, com produção expressa de efeitos a partir do mês de Janeiro de 1996, e de 25 000\$, com produção expressa nos meses de Outubro, Novembro, Dezembro e subsídio de Natal.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE para a generalidade dos trabalhadores, actualização esta que terá início em 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 30.^a

Subsídio de fiscalização

1 — Aos fiscais é atribuído um subsídio mensal no montante de 10 000\$, com produção expressa de efeitos a partir do mês de Outubro de 1995.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE para a generalidade dos trabalhadores, actualização esta que terá o seu início em 1 de Janeiro de 1996.

Cláusula 31.^a

Subsídio de salubridade

1 — Aos oficiais de via é atribuído um subsídio mensal no montante de 10 000\$, com produção expressa de efeitos a partir do mês de Outubro de 1995.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE para a generalidade dos trabalhadores, actualização esta que terá o seu início em 1 de Janeiro de 1996.

Cláusula 32.^a

Subsídio de conservação

1 — Aos motoristas é atribuído um subsídio mensal no montante de 10 000\$, com produção expressa de efeitos a partir do mês de Março de 1996.

2 — Aos motoristas de CG é atribuído um subsídio mensal no montante de 15 000\$, com produção expressa de efeitos a partir do mês de Março de 1996.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores são considerados remuneração de trabalho e integrarão, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

4 — Os montantes estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula serão actualizados na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o presente AE para a generalidade dos trabalhadores, actualização esta que terá o seu início em 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 33.^a

Subsídio de formação

Aos trabalhadores destacados para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio correspondente a 100% do valor hora respectivo.

Cláusula 34.^a

Fundo de reserva para falhas de dinheiro

1 — A Empresa destinará um fundo de reserva, de valor a fixar, para possíveis falhas de dinheiro que se verifiquem nos serviços de tesouraria e bilheteiras.

2 — Este fundo funcionará em sistema de conta corrente, revertendo a favor do mesmo as sobras que se verifiquem na tesouraria e nas bilheteiras, com excepção dos casos devidamente justificados.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal, compreendendo a remuneração fixa e as diuturnidades respectivas.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão, pelo Natal, a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 36.^a

Poder disciplinar

Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente por todas as infracções que cometam, nos termos da lei e do regulamento anexo ao presente acordo (anexo VII).

CAPÍTULO XIII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela Empresa;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 38.^a

Cessaçã do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trata de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber, sem prejuízo do disposto no AE quanto à reconversão profissional;
- c) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Cessaçã por acordo

1 — A Empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — A cessação do contrato por acordo deve constar sempre de documento escrito, onde se mencione expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem a lei.

4 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 40.^a

Cessaçã do contrato de trabalho por despedimento com justa causa

1 — O despedimento do trabalhador por iniciativa da Empresa tem de resultar sempre de justa causa.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo, quer não.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, de acordo com o estabelecido no anexo VII.

4 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

5 — Sendo o despedimento ilícito, a Empresa é condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 7, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

6 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

7 — Em substituição de reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a quatro meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 41.^a

Extinção do contrato por decisão do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à Empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 42.^a

Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação de serviço tenham como consequência uma redução de pessoal, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis postos de trabalho cujas categorias, no mínimo, se enquadram no mesmo nível de qualificação.

CAPÍTULO XIV

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 43.^a

Protecção na doença

1 — A Empresa assegura aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, até completar a retribuição mensal, durante o tempo em que mantiver a situação de baixa por doença devidamente comprovada;

Ao fim de 365 dias consecutivos, a situação será reexaminada pela Empresa, com vista à manutenção ou anulação do pagamento do subsídio, tendo em conta as características específicas de cada caso;

- b) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da retribuição que se verifiquem durante essa situação;
- c) Pagamento por inteiro da assistência médica-mentosa.

2 — A Empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

Cláusula 44.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido para a protecção na doença, reforma por invalidez ou velhice e sobrevivência, entendendo-se que o complemento a conceder pela Empresa será a diferença entre o valor pago pela companhia seguradora e a retribuição normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.

2 — Retribuição normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculada com base nos dias

de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo trabalhador no período de seis meses anterior ao dia do acidente.

CAPÍTULO XV

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 45.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.

2 — A Empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social, calculados na base de incidência do valor percentual de $1,5 \times n$ sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo n o número de anos da sua antiguidade na Empresa, contada até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado ao da pensão atribuída pela segurança social não ultrapasse aquela retribuição.

3 — A Empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

Cláusula 46.^a

Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge terá direito a receber 50% do valor da retribuição ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados com direito a abono de família ou incapacitados, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a pensão de sobrevivência referida no n.º 1 será de 75%.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e ou equiparados com direito a abono de família ou incapacitados, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1 enquanto subsistir o direito ao referido abono ou se se mantiver a incapacidade.

4 — A Empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade, se a esta não houver direito.

5 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

Cláusula 47.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a Empresa completará, na medida do razoável, o subsídio concedido pela segurança social para as despesas com o funeral.

O pagamento desse complemento será feito à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

CAPÍTULO XVI

Serviços de apoio aos trabalhadores

Cláusula 48.^a

Higiene e segurança

1 — A Empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula 5.^a

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e medicina do trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da Empresa e, particularmente, a uma comissão específica eleita, em princípio, entre os delegados sindicais.

3 — A esta comissão compete transmitir à Empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sobre a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Serviço de bar e refeitório

1 — O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado, e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio alimentar de 950\$.

2 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição é no montante de 200\$.

3 — Este subsídio será prestado em situação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado ou dias equiparados, desde que, no mínimo, de cinco horas. Na situação de trabalho suplementar fora do período normal de trabalho diário, no mínimo, de quatro horas.

Cláusula 50.^a

Transportes

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos da Empresa afectos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge e os filhos ou equiparados, enquanto tiverem direito a abono de família ou se encontrem incapacitados.

2 — Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 hora e as 6 horas e 30 minutos receberão um subsídio diário para transporte, no valor de 100% sobre o custo do litro da gasolina de valor mais elevado conhecido no mercado, arredondado à dezena superior, sendo o último valor sempre irredutível.

Cláusula 51.^a

Disposições gerais

O presente AE, por ser mais favorável, revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

ANEXO I

Categorias profissionais

Nível 1

Carreira administrativa:

.....

Carreira de desenho:

.....

Carreira de electricidade:

.....

Carreira de electrónica:

.....

Carreira de exploração:

.....

Carreira de obras/oficinas:

.....

Carreira de serralharia e afins:

.....

Carreira técnica:

.....

Carreira de via:

.....

Carreira diversos:

Contínuo e estafeta Bd1; oficial Ae1.

Nível 2

Carreira administrativa:

.....

Carreira de desenho:

.....

Carreira de electricidade:

.....

Carreira de electrónica:

.....

Carreira de exploração:

.....

Carreira de obras/oficinas:

.....

Carreira de serralharia e afins:

.....

Carreira técnica:

.....

Carreira de via:

.....

Carreira diversos:

Oficial de armazém Bc1; contínuo e estafeta Bd2.

Nível 3

Carreira administrativa:

.....

Carreira de desenho:

.....

Carreira de electricidade:

.....

Carreira de electrónica:

.....

Carreira de exploração:

Operador de estação I1

Carreira de obras/oficinas:

.....

Carreira de serralharia e afins:

.....

Carreira técnica:

.....

Carreira de via:

.....

Carreira diversos:

Oficial de armazém Bc2; contínuo e estafeta Bd3;
oficial Ae2; ajudante oficial Ag1.**Nível 4**

Carreira administrativa:

.....

Carreira de desenho:

.....

Carreira de electricidade:

.....

Carreira de electrónica:

.....

Carreira de exploração:

Operador de estação I2.

Carreira de obras/oficinas:

.....

Carreira de serralharia e afins:

.....

Carreira técnica:

.....

Carreira de via:

.....

Carreira diversos:

Oficial de armazém Bc3; contínuo e estafeta Bd4;
auxiliar Ad1; oficial Ae3; ajudante oficial Ag2;
operador heliográfico Ai1; operador arqui-
vista Aj1.**Nível 5**

Carreira administrativa:

Escriturário C1.

Carreira de desenho:

Desenhador C1.

Carreira de electricidade:

.....

Carreira de electrónica:

.....

Carreira de exploração:

Factor H1; operador de estação I3.

Carreira de obras/oficinas:

Oficial de obras/oficinas D1.

Carreira de serralharia e afins:

.....

Carreira técnica:

.....

Carreira de via:

.....

Carreira diversos:

Fiel de armazém Ac1; auxiliar Ad2; oficial Ae4;
cobrador de tesouraria Ah1; operador heliográ-
fico Ai2; operador arquivista Aj2.**Nível 6**

Carreira administrativa:

Escriturário C2.

Carreira de desenho:

.....

Carreira de electricidade:

Oficial electricista D1.

Carreira de electrónica:

.....

Carreira de exploração:

Factor H2; operador de estação I4.

Carreira de obras/oficinas:
 Oficial de obras/oficinas D2.

Carreira de serralharia e afins:
 Oficial serralheiro/soldador/torneiro D1.

Carreira técnica:

Carreira de via:
 Oficial de via D1.

Carreira diversos:
 Motorista Bb1; fiel de armazém Ac2; auxiliar Ad3;
 oficial Ae5; cobrador de tesouraria Ah2; ope-
 rador heliográfico Ai3; operador arquivista Aj3.

Nível 7

Carreira administrativa:

Carreira de desenho:
 Desenhador C2.

Carreira de electricidade:
 Oficial electricista D2.

Carreira de electrónica:

Carreira de exploração:
 Agente de tráfego G1; factor H3; operador de
 estação I5.

Carreira de obras/oficinas:
 Oficial de obras/oficinas D3.

Carreira de serralharia e afins:
 Oficial serralheiro/soldador/torneiro D2.

Carreira técnica:
 Técnico auxiliar C1.

Carreira de via:
 Oficial de via D2.

Carreira diversos:
 Motorista CG Ab1; motorista Bb2; fiel de arma-
 zém Ac3; auxiliar Ad4; oficial Ae6; cobrador de
 tesouraria Ah3; operador heliográfico Ai4; ope-
 rador arquivista Aj4.

Nível 8

Carreira administrativa:
 Escriturário C3.

Carreira de desenho:
 Desenhador C3.

Carreira de electricidade:
 Oficial electricista D3.

Carreira de electrónica:
 Técnico de electrónica B1.

Carreira de exploração:
 Maquinista/maquinista manobras D1; fiscal E1;
 factor H4; agente de tráfego G2; operador de
 estação I6.

Carreira de obras/oficinas:
 Oficial de obras/oficinas D4.

Carreira de serralharia e afins:
 Oficial serralheiro/soldador/torneiro D3.

Carreira técnica:
 Técnico auxiliar C2.

Carreira de via:
 Oficial de via D3.

Carreira diversos:
 Motorista CG Ab2; motorista Bb3; fiel de arma-
 zém Ac4; oficial Ae7; cobrador de tesoura-
 ria Ah4.

Nível 9

Carreira administrativa:
 Escriturário C4.

Carreira de desenho:
 Desenhador C4.

Carreira de electricidade:
 Contramestre electricista C1; oficial electricista D4.

Carreira de electrónica:
 Técnico de electrónica B2.

Carreira de exploração:
 Maquinista/maquinista de manobras D2; fiscal E2;
 operador de linha F1; agente de tráfego G3; ope-
 rador de estação I7.

Carreira de obras/oficinas:
 Inspector de obras/contramestre oficinas C1; oficial
 de obras/oficinas D5.

Carreira de serralharia e afins:
 Contramestre serralheiro/soldador/torneiro C1;
 oficial serralheiro/soldador/torneiro D4.

Carreira técnica:

Carreira de via:
 Encarregado de via C1; oficial de via D4.

Carreira diversos:

Motorista CG Ab3; motorista Bb4; secretário de direcção Bf1.

Nível 10

Carreira administrativa:

Chefe de serviços administrativos B1; escriturário C5.

Carreira de desenho:

Projectista B1; desenhador C5.

Carreira de electricidade:

Contramestre electricista C2; oficial electricista D5.

Carreira de electrónica:

Técnico de electrónica B3.

Carreira de exploração:

Operador de movimento/encarregado de tracção C1; fiscal E3; operador de linha F2; agente de tráfego G4.

Carreira de obras/oficinas:

Inspector de obras/contramestre oficinas C2; oficial de obras/oficinas D6.

Carreira de serralharia e afins:

Contramestre serralheiro/soldador/torneiro C2; oficial serralheiro/soldador/torneiro D5.

Carreira técnica:

Técnico auxiliar C3.

Carreira de via:

Encarregado de via C2; oficial de via D5.

Carreira diversos:

Motorista CG Ab4; secretário de direcção Bf2.

Nível 11

Carreira administrativa:

Chefe de serviço administrativo B2.

Carreira de desenho:

Projectista B2.

Carreira de electricidade:

Contramestre electricista C3;

Carreira de electrónica:

.....

Carreira de exploração:

Operador de movimento/encarregado de tracção C2; maquinista/maquinista de manobras D3; fiscal E4; operador de linha F3.

Carreira de obras/oficinas:

Inspector de obras/contramestre oficinas C3.

Carreira de serralharia e afins:

Contramestre serralheiro/soldador/torneiro C3.

Carreira técnica:

Técnico auxiliar C4.

Carreira de via:

Encarregado de via C3.

Carreira diversos:

.....

Nível 12

Carreira administrativa:

Chefe de serviço administrativo B3.

Carreira de desenho:

Projectista B3.

Carreira de electricidade:

Mestre electricista B1;

Carreira de electrónica:

Técnico de electrónica B4.

Carreira de exploração:

Inspector de movimento/tracção B1; operador de movimento/encarregado de tracção C3; maquinista/maquinista de manobras D4; operador de linha F4.

Carreira de obras/oficinas:

Inspector-chefe de obras/mestre de oficinas B1.

Carreira de serralharia e afins:

Mestre serralheiro/soldador/torneiro B1.

Carreira técnica:

Técnico-adjunto B1.

Carreira de via:

Inspector de via B1.

Carreira diversos:

Enfermeiro Ba1; secretário de direcção Bf3.

Nível 13

Carreira administrativa:

.....

Carreira de desenho:

.....

Carreira de electricidade:

Mestre electricista B2;

Carreira de electrónica:

Técnico de electrónica B5.

Carreira de exploração:

Inspector de movimento/tracção B2.

Carreira de obras/oficinas:

Inspector-chefe de obras/mestre de oficinas B2.

Carreira de serralharia e afins:

Mestre serralheiro/soldador/torneiro B2.

Carreira técnica:

Técnico-adjunto B2.

Carreira de via:

Inspector de via B2.

Carreira diversos:

Secretário de administração Af1; secretário de direcção Bf4.

Nível 14

Carreira administrativa:

.....

Carreira de desenho:

.....

Carreira de electricidade:

Mestre electricista B3;

Carreira de electrónica:

.....

Carreira de exploração:

Inspector de movimento/tracção B3.

Carreira de obras/oficinas:

Inspector-chefe de obras/mestre de oficinas B3.

Carreira de serralharia e afins:

Mestre serralheiro/soldador/torneiro B3.

Carreira técnica:

Técnico-adjunto B3.

Carreira de via:

Inspector de via B3.

Carreira diversos:

Enfermeiro Ba2; secretário de administração Af2.

Nível 15

Carreira administrativa:

Coordenador de sector administrativo A1.

Carreira de desenho:

Coordenador de sector de desenho A1.

Carreira de electricidade:

Coordenador de sector A1.

Carreira de electrónica:

Coordenador de sector de electrónica A1.

Carreira de exploração:

Coordenador de sector de exploração A1.

Carreira de obras/oficinas:

Coordenador de sector A1.

Carreira de serralharia e afins:

Coordenador de sector A1.

Carreira técnica:

Coordenador técnico A1.

Carreira de via:

Coordenador de sector de via A1.

Carreira diversos:

Enfermeiro-coordenador Aa1; secretário de administração Af3.

Nível 16

Carreira administrativa:

Coordenador de sector administrativo A2.

Carreira de desenho:

Coordenador de sector de desenho A2.

Carreira de electricidade:

Coordenador de sector A2.

Carreira de electrónica:

Coordenador de sector de electrónica A2.

Carreira de exploração:

Coordenador de sector de exploração A2.

Carreira de obras/oficinas:

Coordenador de sector A2.

Carreira de serralharia e afins:

Coordenador de sector A2.

Carreira técnica:

Coordenador técnico A2.

Carreira de via:

Coordenador de sector de via A2.

Carreira diversos:

Enfermeiro-coordenador Aa2; secretário de administração Af4.

Nível 17

Carreira administrativa:

Coordenador de sector administrativo A3.

Carreira de desenho:

Coordenador de sector de desenho A3.

Carreira de electricidade:

Coordenador de sector A3.

Carreira de electrónica:

Coordenador de sector de electrónica A3.

Carreira de exploração:

Coordenador de sector de exploração A3.

Carreira de obras/oficinas:

Coordenador de sector A3.

Carreira de serralharia e afins:

Coordenador de sector A3.

Carreira técnica:

Coordenador técnico A3.

Carreira de via:

Coordenador de sector de via A3.

Carreira diversos:

.....

ANEXO II Tabela salarial

Nível	Vencimento
1	94 200\$00
2	99 700\$00
3	105 100\$00
4	107 900\$00
5	110 500\$00
6	113 500\$00
7	117 200\$00
8	121 600\$00
9	128 100\$00
10	138 600\$00
11	147 700\$00
12	156 700\$00
13	168 800\$00
14	182 000\$00
15	197 700\$00
16	218 800\$00
17	244 400\$00

ANEXO III Funções de chefia Chefia

	Administrativa	Electricidade	Electrónica	Exploração	Desenho	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica	Via	Diversos
17	A3	A3	A3	A3	A3	A3	A3	A3	A3	
16	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	Aa2
15	A1 Coord. de sector. administrativo	A1 Coordenador de sector.	A1 Coord. de sector. de electrónica.	A1 Coord. de sector exploração.	A1 Coord. de sector. desenho.	A1 Coordenador de sector.	A1 Coordenador de sector.	A1 Coord. técnico.	A1 Coord. sector via.	Aa1 Enfermeiro-coordenador
14		B2		B3		B3			B3	
13		B2		B2		B2			B2	

	Administrativa	Electricidade	Electrónica	Exploração	Desenho	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica	Via	Diversos
12	B3	B1 Mestre electricista		B1 Insp. mov./tração C3 Enc. tração		B1 Insp. chefe obras Mestre oficinas	B1 Mestre serr./sold./tom.		B1 Inspector de via	
11	B2	C3		C2		C3	C3		C3	
10	B1 Chefe de serv. administrativo	C2		C1 Encarregado de tração C1 Operador de movimento		C2	C2		C2	
9		C1 Contramestre electricista				C1 Inspector de obras C1 Contramestre de oficinas	C1 Contramestre serr./ sold./tom.		C1 Encarregado de via	

ANEXO IV

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento de carreiras aplica-se a todas as categorias profissionais do Metropolitano de Lisboa abrangidas pelo acordo de empresa I.

Artigo 2.º

Conceitos fundamentais

1 — Por «carreira profissional» entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais adequadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2 — Por «categoria profissional» entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, integradoras do objecto da prestação do trabalho.

3 — Por «promoção» (evolução vertical) entende-se a passagem para outra categoria profissional, implicando aumento de retribuição e envolvendo maiores exigências e ou responsabilidades.

4 — Por «progressão» (evolução horizontal) entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

5 — Por «escalão de remuneração» entende-se a remuneração-base correspondente a cada um dos níveis salariais do acordo de empresa.

6 — Por «mudança de categoria» entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente, ou não, à mesma carreira.

7 — Por «mudança de carreira» entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, não pertencente à mesma carreira.

8 — O descritivo de funções de cada trabalhador contém-se na delimitação de âmbito da respectiva categoria profissional, com as necessárias correspondências no escalão de remuneração de entrada.

9 — Por «trabalhador promovível» entende-se o trabalhador que, na categoria profissional de acesso, reúna uma das seguintes condições:

- Se encontre posicionado no último escalão de remuneração;
- Tenha obtido, no mínimo, três vezes a classificação «A» no processo de avaliação de desempenho.

§ único. Sem prejuízo do disposto na alínea b), durante os primeiros três anos de aplicação deste regulamento serão considerados promovíveis os trabalhadores que obtiverem 3 pontos.

Artigo 3.º

CrITÉRIOS de promoÇÃO nas carreiras verticais

1 — O acesso às categorias profissionais existentes nas carreiras verticais, posicionadas a seguir à categoria de início de carreira ocorre por concurso interno, excepto nos casos de recrutamento externo e de promoção por nomeação para as categorias de topo de cada carreira.

2 — Aos concursos serão admitidos todos os trabalhadores posicionados no último grau da carreira horizontal imediatamente inferior à categoria da carreira vertical em questão, bem como os trabalhadores que independentemente do respectivo grau, tenham obtido, no mínimo, três vezes a classificação «A» no processo de avaliação de desempenho.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, durante os primeiros três anos de aplicação deste regulamento poderão ser admitidos a concurso, no âmbito das carreiras verticais, os trabalhadores que obtiverem 3 pontos.

Artigo 4.º

Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho de cada trabalhador influenciará a sua progressão na carreira e rege-se por regulamento próprio que constitui o anexo I ao presente regulamento de carreiras.

Artigo 5.º

PrincÍpio de carreira aberta/crITÉRIOS de progressão

1 — A progressão ocorre quando o trabalhador adquire os pontos previstos na tabela referente à respectiva categoria.

2 — Sempre que o trabalhador atinja o último grau de progressão na respectiva categoria, continuará a ter garantida a sua evolução, vertical ou horizontalmente, de acordo com as regras emergentes do presente regulamento de carreiras.

3 — Os trabalhadores que se encontrem no grau mais elevado da sua categoria profissional, por cada 3 pontos que lhes forem atribuídos em sede de processo anual de avaliação de desempenho auferirão uma remuneração equivalente a um terço da diferença entre o seu nível salarial e o nível salarial imediatamente superior, ou entre o seu nível salarial e o nível salarial imediatamente inferior, tratando-se de trabalhadores posicionados no último nível da tabela salarial do presente acordo de empresa.

Artigo 6.º

Mudanças de carreira

1 — Nos casos de mudança de carreira, os trabalhadores não poderão auferir uma retribuição inferior.

2 — Nenhum trabalhador poderá mudar de carreira mais de uma vez em cada período de três anos, excluindo-se os casos devidamente comprovados.

Carreira administrativa

A. Coordenador de sector administrativo:	(12)	A1	A2	A3		
B. Chefe de serviço administrativo:	(12)	B1	B2	B3		
C. Escriturário:	(21)	C1	C2	C3	C4	C5

A. Coordenador de sector administrativo:

A1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A3.

B. Chefe de serviço administrativo:

B1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B3.

C. Escriturário:

C1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos}^{(1)}}$ C2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C4 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C5.

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de desenho

A. Coordenador de sector de desenho:	(12)	A1	A2	A3		
B. Projectista:	(12)	B1	B2	B3		
C. Desenhador:	(21)	C1	C2	C3	C4	C5

A. Coordenador de sector de desenho:

A1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A3.

B. Projectista:

B1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B3.

C. Desenhador:

C1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C4 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C5.

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de electricidade

- A. Coordenador de sector: (12) A1 A2 A3
 B. Mestre electricista: (12) B1 B2 B3
 C. Contramestre electricista: (12) C1 C2 C3
 D. Oficial electricista: (21) D1 D2 D3 D4 D5

A. Coordenador de sector:

A1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A3.

B. Mestre electricista:

B1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B3.

C. Contramestre electricista:

C1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C3.

D. Oficial electricista:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D4 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D5.

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de electrónica

- A. Coordenador de sector de electrónica: (12) A1 A2 A3
 B. Técnico de electrónica: (21) B1 B2 B3 B4 B5

A. Coordenador de sector de electrónica:

A1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A3.

B. Técnico de electrónica:

B1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B4 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B5.

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de exploração

- A. Coordenador de sector de exploração: (12) A1 A2 A3
 B. Inspector de movimento/tracção: (12) B1 B2 B3
 C. Operador de movimento/encarregado de tracção: (12) C1 C2 C3
 D. Maquinista: (15) D1 D2 D3 D4
 D. Maquinista de manobras: (15) D1 D2 D3 D4
 E. Fiscal: (15) E1 E2 E3 E4
 F. Operador de linha: (15) F1 F2 F3 F4
 G. Agente de tráfego: (15) G1 G2 G3 G4
 H. Factor: (15) H1 H2 H3 H4
 I. Operador de estação: (33) I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7

A. Coordenador de sector de exploração:

A1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A3.

B. Inspector de movimento/tracção:

B1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B3.

C. Operador de movimento/encarregado de tracção:

C1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C3.

D. Maquinista:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D4.

D. Maquinista de manobras:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D4.

E. Fiscal:

E1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ E2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ E3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ E4.

F. Operador de linha:

F1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ F3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ F4.

G. Agente de tráfego:

G1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ G2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ G3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ G4.

H. Factor:

H1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ H2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ H3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ H4.

I. Operador de estação:

I1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ I2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ I3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ I4 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ I5 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ I6 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ I7

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de obras/oficinas

A. Coordenador de sector:	(12)	A1	A2	A3						
B. Inspector-chefe de obras/mestre de oficinas:	(12)	B1	B2	B3						
C. Inspector de obras/contramestre de oficinas:	(12)	C1	C2	C3						
D. Oficial de obras/oficinas:	(27)	D1	D2	D3	D4	D5	D6			

A. Coordenador de sector:

A1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A3.

B. Inspector-chefe de obras/mestre de oficinas:

B1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B3.

C. Inspector de obras/contramestre de oficinas:

C1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C3.

D. Oficial de obras/oficinas:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D4 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D5 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D6.

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de serralharia e afins

A. Coordenador de sector:	(12)	A1	A2	A3		
B. Mestre serralheiro/soldador/torneiro:	(12)	B1	B2	B3		
C. Contramestre serralheiro/soldador/torneiro:	(12)	C1	C2	C3		
D. Oficial serralheiro/soldador/torneiro:	(21)	D1	D2	D3	D4	D5

A. Coordenador de sector:

A1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A3.

B. Mestre serralheiro/soldador/torneiro:

B1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B3.

C. Contramestre serralheiro/soldador/torneiro:

C1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C3.

D. Oficial serralheiro/soldador/torneiro:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D4 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D5.

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira técnica

- A. Coordenador técnico: (12) A1 A2 A3
 B. Técnico-adjunto: (12) B1 B2 B3
 C. Técnico auxiliar: (15) C1 C2 C3 C4

A. Coordenador técnico:

A1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A3.

B. Técnico-adjunto:

B1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B3.

C. Técnico auxiliar:

C1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C4.

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de via

- A. Coordenador de sector de via: (12) A1 A2 A3
 B. Inspector de via: (12) B1 B2 B3
 C. Encarregado de via: (12) C1 C2 C3
 D. Oficial de via: (21) D1 D2 D3 D4 D5

A. Coordenador de sector de via:

A1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ A3.

B. Inspector de via:

B1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ B3.

C. Encarregado de via:

C1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ C3.

D. Oficial de via:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D4 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ D5.

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira diversos

- Aa. Enfermeiro-coordenador: (6) Aa1 Aa2
 Ba. Enfermeiro: (6) Ba1 Ba2
 Ab. Motorista CG: (15) Ab1 Ab2 Ab3 Ab4
 Bb. Motorista: (15) Bb1 Bb2 Bb3 Bb4
 Ac. Fiel de armazém: (15) Ac1 Ac2 Ac3 Ac4
 Bc. Oficial de armazém: (12) Bc1 Bc2 Bc3
 Ad. Auxiliar: (15) Ad1 Ad2 Ad3 Ad4
 Bd. Contínuo e estafeta: (15) Bd1 Bd2 Bd3 Bd4
 Ae. Oficial: (33) Ae1 Ae2 Ae3 Ae4 Ae5 Ae6 Ae7
 Af. Secretário de administração: (15) Af1 Af2 Af3 Af4
 Bf. Secretário de direcção: (15) Bf1 Bf2 Bf3 Bf4
 Ag. Ajudantes oficinais: (6) Ag1 Ag2
 Ah. Cobrador de tesouraria: (15) Ah1 Ah2 Ah3 Ah4
 Ai. Operador heliográfico: (15) Ai1 Ai2 Ai3 Ai4
 Aj. Operador arquivista: (15) Aj1 Aj2 Aj3 Aj4

Aa. Enfermeiro-coordenador:

Aa1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Aa2.

Ba. Enfermeiro:

Ba1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ba2.

Ab. Motorista CG:

Ab1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Ab2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ab3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ab4.

Bb. Motorista:

Bb1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Bb2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Bb3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Bb4.

Ac. Fiel de armazém:

Ac1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Ac2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ac3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ac4.

Bc. Oficial de armazém:

Bc1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Bc2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Bc3.

Ad. Auxiliar:

Ad1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Ad2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ad3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ad4.

Bd. Contínuo e estafeta:

Bd1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Bd2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Bd3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Bd4.

Ae. Oficial:

Ae1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Ae2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ae3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ae4 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ae5 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ae6 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ae7

Af. Secretário de administração:

Af1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Af2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Af3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Af4.

Bf. Secretário de direcção:

Bf1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Bf2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Bf3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Bf4.

Ag. Ajudante oficial:

Ag1 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ag2

Ah. Cobrador de tesouraria:

Ah1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Ah2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ah3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ah4.

Ai. Operador heliográfico:

Ai1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Ai2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ai3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Ai4.

Aj. Operador arquivista:

Aj1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(1)}}$ Aj2 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Aj3 $\xrightarrow{6 \text{ pontos}}$ Aj4.

⁽¹⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Mapa de carreiras

	Administrativa	Electricidade	Electrónica	Exploração	Desenho	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica	Via	Diversos
17	A3	A3	A3	A3	A3	A3	A3	A3	A3	
16	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	Aa2 Af4
15	A1 — Coord. sect. administ.	A1 — Coordenador de sector.	A1 — Coord. sector electrónica.	A1 — Coord. sector exploração.	A1 — Coord. sector desenho.	A1 — Coordenador de sector.	A1 — Coordenador de sector.	A1 — Coordenador técnico.	A1 — Coord. sector via.	Aa1 — Enferm. coordenador. Af3
14		B3		B3		B3	B3	B3	B3	Ba2 Af2
13		B2	B5	B2		B2	B2	B2	B2	Bf1 — Secretário administração. Bf4
12	B3	B1 — Mestre electricista.	B4	B1 — Insp. movimento/tracção. C3 D4 F4	B3	B1 — Insp. ch. obras/mestre oficinas.	B1 — Mestre ser./sold./torn.	B1 — Técnico-adjunto.	B1 — Inspector de via.	Ba1 — Enfermeiro Bf3
11	B2	C3		C2 D3 E4 F3	B2	C3	C3	C4	C3	
10	B1 — Ch. serv. administrativo. C5	C2 D5	B3	C1 — Operador de movimento. D1 — Encarregado de tracção. E3 F2 G4	B1 — Projectista C5	C2 D6	C2 D5	C3	C2 D5	Ab4 Bf2
9	C4	C1 — Contramestre electricista. D4	B2	D2 E2 F1 — Operador de linha. G3 I7	C4	C1 — Contramestre de oficinas. C1 — Inspector de obras D5	C1 — Contramestre ser./sold./torn. D4		C1 — Encarregado de via. D4	Ab3 Bb4 Bf1 — Secretário direcção

	Administrativa	Electricidade	Electrónica	Exploração	Desenho	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica	Via	Diversos
8	C3	D3	B1 — Técnico electrónica	D1 — Maquinista D1 — Maquinista mãos-bras. E1 — Fiscal G2 H4 16	C3	D4	D3	C2	D3	Ac4 Ab2 Ae7 Bb3 Ah4
7		D2		G1 — Agente de tráfego 15 H3	C2	D3	D2	C1 — Técnico auxiliar.	D2	Ab1 — Motorista CG Ac3 Ad4 Ae6 Bb2 Aj4 Ai4 Ah3
6	C2	D1 — Oficial electricista		H2 14		D2	D1 — Oficial ser./sold./torn.		D1 — Oficial de via	Ac2 Ad3 Ae5 Bb1 — Motorista Ah2 Ai3 Aj3
5	C1 — Escriturário			H1 — Factor 13	C1 — Desenhador.	D1 — Oficial obras/oficinas.				Ac1 — Fiel armazém Ad2 Ai2 Aj2 Ae4 Ah1 — Cobrador tesouraria.
4				12						Ad1 — Auxiliar Ai1 — Operador heliográfico. Aj1 — Operador arquivista Ae3 Ag2 Bc3 Bd4
3				11 — Operador de estação						Ae2 Ag1 — Ajudante oficial Bc2 Bd3
2										Bc1 — Oficial armazém Bd2
1										Bd1 — Contínuo e estafeta Ae1 — Oficial

Artigo 1.º

Objectivos

1 — A avaliação de desempenho visa determinar o contributo prestado por cada trabalhador à empresa, durante um determinado período de tempo, e baseia-se na observação e análise do desempenho do trabalhador efectuada pelas suas chefias.

2 — A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1 — Um melhor conhecimento das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da Empresa e dos seus trabalhadores;

2.2 — A determinação de critérios uniformes e precisos para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

2.3 — A melhoria da comunicação no seio da Empresa;

2.4 — Orientar o desenvolvimento de capacidades, contribuindo para a detecção de necessidades de formação e para orientação das respectivas acções;

2.5 — Contribuir para a melhoria do clima organizacional e para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se aos trabalhadores abrangidos pelo regulamento de carreiras profissionais, que constitui anexo ao acordo de empresa i.

2 — A avaliação de desempenho efectuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os seus resultados até finais de Março do ano seguinte àquele a que diz respeito a avaliação.

3 — Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo de funções inferior a quatro meses.

Exceptuam-se os trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, requisição ou outra análoga.

Artigo 3.º

Competências

1 — É da competência da empresa:

1.1 — Elaborar, de acordo com os «factores de avaliação» e respectivas ponderações definidas no presente regulamento, a ficha de avaliação destinada à avaliação de cada trabalhador;

1.2 — Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo as fichas de avaliação pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e a sua produção de efeitos em matéria de evolução profissional, à luz do disposto no regulamento de carreiras;

1.3 — Elaborar anualmente um relatório caracterizador do processo de avaliação, comentado e de base estatística, versando ainda como informação adicional os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos;

1.4 — Fazer entrega desse relatório, para conhecimento, às associações sindicais e comissão de trabalhadores.

2 — É da competência da hierarquia de cada trabalhador:

2.1 — Hierarquia directa:

a) Proceder em função dos objectivos do regulamento, com base em critérios de equidade e de isenção;

b) Avaliar o trabalhador, assinalando, na ficha de avaliação, a respectiva entrada valorativa de cada factor de avaliação;

c) Através da realização de uma entrevista, dar conhecimento da avaliação a cada trabalhador, recolhendo deste elementos de auto-avaliação, ou outros, promovendo a sua apreciação conjunta;

d) Assinar a ficha de avaliação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação em como tomou conhecimento.

2.2 — Hierarquia de segundo nível:

a) Analisar, com a chefia directa, e homologar a avaliação feita a cada trabalhador;

b) Nos casos de discordância, preencher, igualmente, uma ficha de avaliação do trabalhador;

c) Remeter à Direcção de Recursos Humanos (DRH), até ao final do mês de Janeiro, os elementos de avaliação relativos a cada trabalhador.

3 — É da competência das associações sindicais:

3.1 — Acompanhar e participar no processo de preparação de implementação do sistema de avaliação de desempenho;

3.2 — Propor ou dar acordo:

a) A eventuais alterações às fichas de avaliação, compreendendo a consideração dos seus factores descritivos e respectivas ponderações;

b) A eventuais alterações no sistema de homogeneização;

c) Outras alterações no sistema de avaliação de desempenho, visando a correcção de efeitos indesejáveis e a sua adequação aos objectivos consignados.

3.3 — Analisar, conjuntamente com a empresa, os resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho;

3.4 — Fundamentar recursos.

Artigo 4.º

Metodologia

1 — Compete às chefias directas a avaliação de desempenho.

2 — A avaliação de desempenho compreende:

a) Entrevista intercalar de avaliação (avaliação qualitativa);

b) Entrevista final de avaliação;

c) Classificação (avaliação quantitativa).

Artigo 5.º

Entrevista de avaliação

1 — Anualmente terão lugar duas entrevistas de avaliação qualitativa de desempenho, que ocorrerão em Junho (entrevista intercalar) e em Janeiro (entrevista final) de cada ano, conduzidas pela chefia directa do trabalhador.

2 — Nessas entrevistas, o avaliador deve solicitar ao colaborador uma auto-avaliação do seu desempenho profissional durante o período a que se reporta a avaliação e informá-lo da avaliação qualitativa que fez desse desempenho, apresentando sugestões para a sua melhoria no período seguinte. O avaliador deverá, de seguida, preencher um relatório-síntese da entrevista.

3 — A entrevista final de avaliação deverá ocorrer antes do preenchimento da ficha de avaliação de desempenho.

Artigo 6.º

Avaliação quantitativa

1 — Em Janeiro de cada ano, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, preenchendo para o efeito a ficha de avaliação de desempenho, relativamente a cada um dos seus colaboradores.

2 — Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia directa, a ficha de avaliação será analisada conjuntamente. Nos casos de discordância, a segunda chefia preencherá igualmente uma ficha de avaliação de desempenho.

3 — As fichas de avaliação depois de preenchidas serão remetidas à DRH até ao final do mês de Janeiro. Nos casos em que a chefia de segundo nível discordar da avaliação de desempenho feita pela chefia directa, a DRH considerará a média das pontuações atribuídas.

4 — A DRH procederá à padronização dos resultados obtidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$Z_i = (X_i - M) / DP$$

em que:

Z_i é a avaliação padronizada relativa a cada trabalhador;

X_i é a avaliação não padronizada relativa a cada trabalhador (atribuída pelas chefias);

M é a média da distribuição;

DP é o desvio padrão da distribuição.

5 — Os resultados padronizados serão enviados aos respectivos directores, como apoio à tomada de decisão relativamente ao nível de classificação a atribuir a cada trabalhador, face às percentagens definidas para cada nível de avaliação de desempenho.

Artigo 7.º

Factores a utilizar na avaliação

1 — A avaliação em cada factor terá como referência as tarefas que ao trabalhador estão cometidas no âmbito da sua função. Assim, como anexo à ficha de avaliação a preencher pelas chefias, devem figurar o objectivo da função e a sua descrição sumária.

2 — Os factores a utilizar na avaliação de desempenho integram-se em três grandes áreas:

- a) Qualidade do trabalho desenvolvido;
- b) Quantidade do trabalho desenvolvido;
- c) Atitudes evidenciadas.

3 — Existirão duas fichas distintas de avaliação de desempenho: uma para trabalhadores com funções de chefia, outra para trabalhadores sem funções de chefia, sendo utilizada uma escala de 10 a 100 na classificação em cada factor de avaliação.

4 — Os factores de avaliação, bem como as respectivas ponderações, encontram-se em anexo ao presente regulamento.

Artigo 8.º

Normas sobre pontuação

1 — Os níveis de avaliação de desempenho terão as equivalências em pontos e serão atribuídos de acordo com a tabela seguinte:

- Classificação A: 3 pontos (15%);
Classificação B: 2,5 pontos (20%);
Classificação C: 2 pontos (35%);
Classificação D: 1,5 pontos (25%);
Classificação E: 1 ponto (5%).

§ único. As percentagens referenciadas deverão entender-se como mínimas para os níveis A, B e C e máximas para o nível E.

2 — As percentagens definidas para os diversos níveis de avaliação de desempenho serão aplicadas, para cada órgão, por referência ao número total de trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo mínimo de quatro meses.

3 — A aplicação das percentagens definidas para cada nível de desempenho poderá efectuar-se ao nível de divisão ou, nos casos em que existam, de áreas funcionais englobando várias divisões, desde que o número de trabalhadores abrangidos seja, no mínimo, de cerca de 80.

4 — Quando ao trabalhador for atribuída uma pontuação inferior à que corresponderia ao grupo estatístico em que se encontraria integrado pela ordenação por Z_i , essa alteração deverá ser fundamentada.

5 — Após a atribuição dos níveis de avaliação, os resultados serão comunicados às várias chefias envolvidas no processo, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Artigo 9.º

Reclamação

1 — Em caso de desacordo dos resultados da avaliação, o trabalhador poderá, no prazo de 20 dias úteis contados a partir da data de divulgação global dos resultados da avaliação para cada órgão, recorrer da mesma junto do director do órgão respectivo, que, presentes todos os elementos do processo e ouvidos os avaliadores envolvidos, fará a apreciação da reclamação e emitirá um parecer, que enviará, para decisão, ao conselho de gerência.

2 — Nos casos em que a reclamação seja fundamentada nos termos do n.º 4 do artigo 8.º, aquela será apreciada directamente pelo conselho de gerência, presentes os elementos constantes do processo respectivo.

3 — Deve ser comunicada ao trabalhador, no prazo de 60 dias úteis a contar da data de apresentação, a decisão sobre a reclamação. Caso aquele prazo seja ultrapassado, considera-se a mesma aceite.

Artigo 10.º

Supervisão do sistema de avaliação e gestão de desempenho

1 — É da competência da DRH a supervisão da aplicação do sistema de avaliação.

2 — Essa supervisão deverá concretizar-se no contacto com as chefias, que decorrerá na sequência das classificações atribuídas, com vista à análise conjunta sobre a avaliação de cada colaborador, a forma como foram conduzidas as entrevistas de avaliação e as iniciativas que foram, ou poderão vir a ser, tomadas no âmbito da gestão do desempenho dos colaboradores.

Artigo 11.º

Situações particulares

1 — Nos casos de mudança de chefia de uma unidade orgânico-funcional, o processo de avaliação de desempenho será da responsabilidade da chefia do segundo nível.

2 — Nos casos em que o trabalhador desempenhe a sua função há menos de um ano:

2.1 — Em caso de transferência de outra entidade orgânico-funcional onde tinha a mesma categoria profissional ou de promoção, a pontuação a atribuir será a média ponderada, da avaliação atribuída pelas duas chefias, em função do tempo — meses — em que se integrou em cada uma das unidades orgânico-funcionais, excepto se numa das áreas não houver um mínimo de quatro meses de efectiva prestação de serviços;

2.2 — Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há, pelo menos, 6 meses, será avaliado segundo as regras do regime geral;

2.3 — Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há, pelo menos, 4 meses e menos de 6 meses, será avaliado numa escala de E a B (exceptuando-se a possibilidade de obtenção da classificação A).

3 — A partir de 1 de Janeiro de 1997, nos casos em que ocorram mudanças de categorias nas carreiras verticais, os pontos acumulados pelos trabalhadores serão anulados, excepto nos casos em que a mudança de categoria não implique alteração de vencimento.

ANEXO A

Factores de avaliação de chefias ponderações para áreas e factores de chefias

Avaliação de chefias

A. Área da qualidade de trabalho desenvolvido

1 — Qualidade de trabalho. — Avalia a perfeição do trabalho realizado pela sua equipa de trabalho, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros.

2 — Capacidade de coordenação. — Avalia a capacidade evidenciada em programar, orientar e controlar

eficazmente as tarefas dos colaboradores colocados na sua dependência funcional, face aos recursos existentes.

3 — Capacidade de formação. — Avalia a capacidade evidenciada para desenvolver nos seus colaboradores os conhecimentos necessários ao adequado desempenho das suas funções e ao seu desenvolvimento profissional.

4 — Capacidade de avaliação. — Avalia a capacidade evidenciada para avaliar criteriosamente os seus colaboradores.

B. Área da quantidade de trabalho desenvolvido

5 — Quantidade de trabalho. — Avalia o volume de trabalho executado pela sua equipa de trabalho, sem prejuízo da qualidade, face ao trabalho distribuído e aos prazos apresentados.

C. Área das atitudes evidenciadas

6 — Iniciativa. — Avalia a capacidade demonstrada de procurar e encontrar soluções para os problemas surgidos, independentemente da intervenção das suas chefias.

7 — Aperfeiçoamento/formação profissional. — Avalia o interesse evidenciado e os resultados alcançados no âmbito da melhoria dos conhecimentos profissionais e da correcção dos seus pontos fracos.

8 — Relações humanas no trabalho. — Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha e o interesse em criar bom ambiente de trabalho.

Ponderações para áreas e factores de chefias

Área da qualidade de trabalho desenvolvido — 45 %:

Qualidade de trabalho — 15 %;
Capacidade de coordenação — 10 %;
Capacidade de formação — 10 %;
Capacidade de avaliação — 10 %.

Área da quantidade de trabalho desenvolvido — 25 %:

Quantidade de trabalho — 25 %.

Área das atitudes evidenciadas — 30 %:

Iniciativa — 10 %;
Aperfeiçoamento/formação profissional — 10 %;
Relações humanas no trabalho — 10 %.

ANEXO B

Factores de avaliação de não chefias ponderações para áreas e factores de não chefias

Avaliação de não chefias

A. Área da qualidade de trabalho desenvolvido

1 — Qualidade de trabalho. — Avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros.

2 — Responsabilidade. — Avalia a capacidade demonstrada para cumprir prazos, regras de segurança e prevenção, valores, equipamentos, máquinas e ferramentas da sua responsabilidade.

B. Área da quantidade de trabalho desenvolvido

3 — Quantidade de trabalho. — Avalia o volume de trabalho executado, sem prejuízo da qualidade, face ao trabalho distribuído e aos prazos apresentados.

C. Área das atitudes evidenciadas

4 — Iniciativa. — Avalia a capacidade demonstrada de procurar e encontrar soluções para os problemas surgidos, independentemente da intervenção das chefias.

5 — Aperfeiçoamento/formação profissional. — Avalia o interesse evidenciado e os resultados alcançados no âmbito da melhoria dos conhecimentos profissionais e da correcção dos seus pontos fracos.

6 — Polivalência. — Avalia o empenho e disponibilidade para o desempenho de múltiplas tarefas do mesmo nível funcional.

7 — Relações humanas no trabalho — Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com quem trabalha e o interesse em criar bom ambiente de trabalho.

8 — Colaboração. — Avalia as atitudes evidenciadas no âmbito da participação no trabalho em equipa e na colaboração na formação no posto de trabalho.

Ponderações para áreas e factores de não chefias

Área da qualidade de trabalho desenvolvido — 35 %:

Qualidade de trabalho — 20 %;
Responsabilidade — 15 %.

Área da quantidade de trabalho desenvolvido — 30 %:

Quantidade de trabalho — 30 %.

Área das atitudes evidenciadas — 35 %:

Iniciativa — 10 %;
Aperfeiçoamento/formação profissional — 5 %;
Polivalência — 5 %;
Relações humanas no trabalho — 5 %;
Colaboração — 10 %.

ANEXO V

Regime de agente único

As partes acordaram na implementação do regime de agente único a bordo, nos termos seguintes:

1 — A implementação do regime de agente único será faseada, de acordo com as condições técnicas e de segu-

rança existentes na empresa em cada momento, a expansão da rede e o plano de abate do ML 7, sendo que durante as fases de implementação deste regime o valor do respectivo subsídio compensatório será determinado nos termos dos números seguintes.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 1996 o subsídio de agente único será actualizado de acordo com a grelha de evolução em anexo, podendo atingir o montante máximo de 30 % antes da implementação total do regime de agente único nos termos da referida grelha de evolução.

2.1 — Para este efeito, as partes comprometem-se a realizar uma reunião de avaliação, a qual terá periodicidade semestral.

2.2 — Nessa reunião será apurada a relação actual entre factores e maquinistas e encontrada a percentagem correspondente ao subsídio de agente único.

2.3 — Não poderá ser implementada qualquer nova fase de tripulação em regime de agente único, sem que seja objecto de negociação a correcção da relação entre factores e maquinistas.

2.4 — O vencimento médio integrará, no 1.º semestre de 1996, a remuneração e as diuturnidades médias.

2.5 — O valor do subsídio apurado em cada semestre é irredutível.

3 — A partir de 1 de Julho de 1996 o subsídio de agente único passará a ser individualizado, pelo que, uma vez achada a percentagem face à relação variável entre factores e maquinistas, esta será aplicada à remuneração e diuturnidades específicas de cada maquinista habilitado para as funções de agente único.

4 — Em situações excepcionais de tráfego excessivo, nomeadamente futebol e concertos, a condução será efectuada em comboios de quatro carruagens, com um segundo maquinista a bordo.

5 — Tendo em consideração a actual situação da empresa, cujo programa de expansão implica alterações sucessivas na organização do serviço, as partes acordam que, dado o acréscimo de penosidade do serviço e no actual estado de desenvolvimento tecnológico, em exploração, nos períodos de condução de agente único, sejam adoptadas as seguintes regras:

5.1 — O tempo de tripulação previsto em gráfico fica limitado a três horas.

5.2 — Os atrasos na circulação poderão acarretar períodos de tripulação superiores a três horas entre rendições, prolongamentos estes que terão carácter excepcional.

5.3 — Sempre que o maquinista num período de condução cumule a situação de condução nesse período fica igualmente limitado a três horas, com excepção das situações previstas no n.º 5.2.

Subsídio agente único

Número de maquinistas	Número de factores		Índice 100	Relação fixa factor/maquinistas	Relação de venc. factor/maquinistas	Relação var. factor/maquinistas	Ganho total agente único	Subsídio agente único	Quota-parte da empresa
	Redução	Total							
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
186		179	100	0,962	1,024	0,962	0	0,0	
186	-1	178	100	0,962	1,024	0,957	0,551	0,0	0,551
186	-5	174	100	0,962	1,024	0,935	2,753	2,5	0,253

Número de maquinistas	Número de factores		Índice 100	Relação fixa factor/maquinistas	Relação de venc. factor/maquinistas	Relação var. factor/maquinistas	Ganho total agente único	Subsídio agente único	Quota-parte da empresa
	Redução	Total							
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
186	-9	170	100	0,962	1,024	0,914	4,955	4,5	0,455
186	-10	169	100	0,962	1,024	0,909	5,505	5,0	0,505
186	-15	164	100	0,962	1,024	0,882	8,258	7,5	0,758
186	-20	159	100	0,962	1,024	0,855	11,011	10,0	1,011
186	-23	156	100	0,962	1,024	0,839	12,662	11,5	1,162
186	-25	154	100	0,962	1,024	0,828	13,763	12,5	1,263
186	-29	150	100	0,962	1,024	0,806	15,966	14,5	1,466
186	-30	149	100	0,962	1,024	0,801	16,516	15,0	1,516
186	-33	146	100	0,962	1,024	0,785	18,168	16,5	1,668
186	-40	139	100	0,962	1,024	0,747	22,022	20,0	2,022
186	-47	132	100	0,962	1,024	0,710	25,875	23,5	2,375
186	-50	129	100	0,962	1,024	0,694	27,527	25,0	2,527
186	-53	126	100	0,962	1,024	0,677	29,178	26,5	2,678
186	-60	119	100	0,962	1,024	0,640	33,032	30,0	3,032
186	-70	109	100	0,962	1,024	0,586	38,538	30	8,538
186	-80	99	100	0,962	1,024	0,532	44,043	30	14,043
186	-90	89	100	0,962	1,024	0,478	49,548	30	19,548
186	-100	79	100	0,962	1,024	0,425	55,054	30	25,054
186	-110	69	100	0,962	1,024	0,371	60,559	30	30,559
186	-120	59	100	0,962	1,024	0,317	66,065	30	36,065
186	-130	49	100	0,962	1,024	0,263	71,570	30	41,570
186	-140	39	100	0,962	1,024	0,210	77,075	30	47,075
186	-150	29	100	0,962	1,024	0,156	82,581	30	52,581
186	-160	19	100	0,962	1,024	0,102	88,086	30	58,086
186	-170	9	100	0,962	1,024	0,048	93,591	30	63,591
186	-179	0	100	0,962	1,024	0,000	98,546	30	68,546

E — relação fixa: número de factores/número de maquinistas.

F — relação: vencimento médio de factor/vencimento de maquinista (tabela + diuturnidades).

G — relação: número de factores (variável)/número de maquinistas (estável).

H — Ganho em percentagem com a redução de factores: $= D \times (E - G) \times F$.

I — Subsídio agente único em percentagem.

J — Benefício da empresa em percentagem.

ANEXO VI

Manual de procedimentos sobre faltas e ausências

CAPÍTULO I

Faltas

Artigo 1.º

Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — As faltas devem ser comunicadas no próprio dia e pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

3 — Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela Empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável, encarregado pela Empresa.

O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação de falta.

4 — A natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela Empresa no prazo de sete dias a contar da data da entrega do documento

justificativo, podendo o trabalhador reclamar da justificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da Empresa.

5 — O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas nos termos do estabelecido no artigo 2.º «Faltas justificadas».

Artigo 2.º

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por doença, acidente de trabalho ou parto.

Comprovativo: atestado médico ou boletim de baixa;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos e madrastras, até 5 dias consecutivos.

As faltas dadas nestas circunstâncias entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do óbito, acrescido do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho.

Comprovativo: certidão de óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados (cônjuges de irmãos do trabalhador ou irmãos do cônjuge) e outras pes-

soas que vivam em comunhão de vida e habitação, até 2 dias consecutivos.

Aplica-se relativamente a este tipo de faltas o disposto no parágrafo da alínea anterior.

Comprovativo: certidão de óbito.

§ único. Estas faltas serão acrescidas de mais um dia para os trabalhadores que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos referidos nas alíneas b) e c);

- d) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.

Comprovativo: certidão de casamento;

- e) As necessárias para cumprimento de obrigações legais (tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador).

Comprovativo: documento emitido pela entidade que convocou o trabalhador, em que se comprove a sua comparência efectiva no local, e o tempo aí despendido, ao qual será somado o tempo das deslocações;

- f) As motivadas por consulta, tratamento, ou exame médico que não envolvam baixa por doença.

Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva onde conste a indicação do tempo aí despendido, ao qual será somado o que foi gasto na deslocação;

- g) As motivadas por nascimento de filhos, até 2 dias, podendo os trabalhadores gozar estes dias no período máximo de 15 dias após o nascimento dos filhos.

Comprovativo: certidão de nascimento;

- h) O dia de aniversário natalício do trabalhador. Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito nos anos comuns a faltar no dia 1 de Março;

- i) Dia de doação de sangue a título gratuito.

Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva;

- j) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical de acordo com a lei, ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.

Comprovativo: ofício do sindicato, da comissão ou subcomissão de trabalhadores;

- l) As dadas pelo trabalhador-estudante para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

2 dias por disciplina para a prova escrita acrescidos de mais 2 dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados; Havendo substituição de exames finais por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, é-lhe concedido um crédito cujo limite é de 4 dias por disciplina, não podendo exceder 2 dias por prova.

Comprovativo: documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino;

- m) As dadas pelo trabalhador-estudante até seis horas semanais para frequência das aulas, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

A dispensa prevista nesta alínea poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, em função do período de trabalho semanal:

Dispensa até quatro horas, se for de trinta e seis horas;

Dispensa até cinco horas, se for de trinta e seis a trinta e nove horas;

Dispensa até seis horas, se for superior a trinta e nove horas;

- n) As dadas por trabalhadores bombeiros voluntários para a prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, até 3 dias por mês.

Comprovativo: documento da corporação de bombeiros, assinado pelo respectivo comando;

- o) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que tal não venha a resultar em condenação judicial.

Comprovativo: certidão do estabelecimento prisional;

- p) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença;

- q) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

No entanto, as faltas dadas ao abrigo das alíneas p) e q) poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas injustificadas.

Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva;

- r) Aquelas que a Empresa prévia ou posteriormente autorize.

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores, sem apresentação dos documentos comprovativos correspondentes, serão sempre injustificadas e não remuneradas, com excepção das faltas dadas ao abrigo da alínea r).

2 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, salvo as referidas na alínea a) do n.º 1, às quais se aplica o disposto na cláusula 43.ª do AE.

3 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos no n.º 1 deverão ser entregues na divisão respectiva, no prazo de sete dias a contar da data da sua entrada ao serviço, com excepção das referidas na alínea a), cujo prazo se conta a partir do início da falta.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta. Contudo, se o trabalhador vier, posteriormente, a fazer prova suficiente da sua impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Artigo 3.º

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do ora estabelecido.

2 — As faltas injustificadas implicarão a perda de remuneração correspondente ao tempo em falta, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador, ou, se este o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

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

- a) Faltar injustificadamente durante mais de três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO II

Faltas e dispensas compreendidas nos direitos especiais da mulher

Artigo 4.º

Faltas dadas durante o período de maternidade

Consideram-se justificadas as faltas dadas durante o período de maternidade, nos seguintes termos:

- a) Por parto, até 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

Comprovativo: boletim da baixa da ARS no caso de gozo de parte da licença antes do parto e atestado médico que confirme a sua conveniência e indique a data prevista para o parto e

- b) Excepcionalmente, quando a mãe se encontrar física e psiquicamente incapacitada, e enquanto durar a incapacidade, pode o pai gozar os últimos 30 ou 60 dias não imediatamente subsequentes ao parto.

Comprovativo: atestado médico;

- c) Quando por risco clínico a trabalhadora tenha de ser internada em instituição hospitalar, o período de faltas por maternidade anterior ao parto poderá ser acrescido por mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de faltas a seguir ao parto.

Comprovativo: atestado médico;

- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de faltas por maternidade a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

Comprovativo: documento do hospital ou de unidade de prestação de cuidados médicos análoga;

- e) Na situação de parto de nado-morto ou de aborto, a trabalhadora poderá faltar durante um período mínimo de 10 dias e máximo de 30, calculado de acordo com prescrição médica que ateste as condições de saúde da mãe.

Comprovativo: boletim de baixa da ARS ou atestado médico;

- f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de faltas por maternidade, o mesmo

período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias.

Comprovativo: boletim de baixa da ARS ou atestado médico;

- g) A dispensa de comparência ao trabalho durante 2 dias por mês, mediante declaração do médico assistente.

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não determinam perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva do trabalho, salvo quanto à remuneração.

Artigo 5.º

Dispensas para consultas e assistência

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa ao trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, desde que não possam ser efectuadas fora do horário normal de trabalho, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

Comprovativo: documento médico emitido pela entidade respectiva.

2 — As trabalhadoras têm direito a dispensa ao trabalho por dois períodos de meia hora por dia após o parto durante um ano, para assistência aos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho.

§ único. O direito à dispensa ao trabalho nos termos dos números anteriores do presente artigo não determina a perda de quaisquer direitos ou regalias.

CAPÍTULO III

Faltas por adopção

Artigo 6.º

Adopção

1 — Após declaração para efeitos de adopção de menor de 3 anos feita nos termos da lei, o trabalhador que pretende adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias, para acompanhamento da criança.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido nos 60 dias imediatamente posteriores à data em que o trabalhador tome a criança a seu cargo.

3 — Nos casos de adopção por casal, só é reconhecido o direito ao período de faltas no caso de ambos os cônjuges desempenharem profissionalmente alguma actividade.

4 — Para efeito do número anterior, o trabalhador que invocar o direito a faltar deve apresentar uma declaração da entidade patronal do cônjuge, comprovativa do não exercício, por este, do mesmo direito.

5 — Quando a adopção seja feita por casal desempenhando ambos actividade profissional, se o cônjuge adoptante falecer no período dos 60 dias, poderá o outro cônjuge ser dispensado do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

6 — Se a criança a adoptar for filho do cônjuge do trabalhador não haverá direito ao gozo dos 60 dias previstos neste artigo.

7 — As faltas dadas ao abrigo deste artigo não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração.

CAPÍTULO IV

Faltas dadas no âmbito do exercício da actividade sindical ou de membro da comissão de trabalhadores e subcomissão — Crédito legal.

Artigo 7.º

Crédito legal

a) Cada membro do órgão executivo das associações sindicais (direcção ou outra designação correspondente) beneficia de um crédito de quatro dias por mês sem perda de retribuição.

Comprovativo: comunicação escrita (com um dia de antecedência), onde constem as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções ou, não sendo possível, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

b) Para o exercício das suas funções cada delegado sindical dispõe de um crédito até cinco horas por mês, ou oito, no caso em que o delegado integre comissão intersindical, sem perda de retribuição.

Comprovativo: comunicação escrita do sindicato com antecedência mínima de um dia.

§ único. O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos o direito referido na alínea anterior será calculado nos termos da lei.

c) Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao período máximo de quinze horas por ano, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

As reuniões acima mencionadas só podem ser convocadas pela comissão intersindical.

Comprovativo: comunicação escrita, com a antecedência mínima de um dia, onde conste a data e hora em que pretendem que a reunião se realize.

Sempre que dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na Empresa participem nas referidas reuniões, tal facto deverá ser participado com a antecedência mínima de seis horas.

d) A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm direito a um período máximo de quinze horas por ano para efectuarem reuniões durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

Comprovativo: comunicação escrita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

e) Para o exercício das suas funções, cada membro da comissão de trabalhadores dispõe de um crédito até quarenta horas mensais, sem perda de retribuição.

Comprovativo: comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia.

f) A comissão de trabalhadores pode dispor de um dos seus membros a tempo inteiro, faculdade essa que resulta da decisão unânime da própria comissão de trabalhadores.

g) Para o exercício da sua actividade, cada membro das subcomissões de trabalhadores disporá de um crédito de horas, de entre o horário normal de trabalho, até oito horas mensais, sem perda de remuneração.

Comprovativo: comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia.

§ 1.º Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de um órgão.

§ 2.º No entanto, o trabalhador pode acumular os créditos de horas caso seja simultaneamente membro da comissão de trabalhadores e representante de uma associação sindical, como dirigente ou delegado sindical.

CAPÍTULO V

Faltas dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções.

Artigo 8.º

Crédito de horas e dispensas

Os eleitos locais dispõem dos seguintes créditos e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções:

a) Os vereadores que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

b) Os presidentes da junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

c) Consoante o número de eleitores, os membros da junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo dispõem dos créditos seguintes:

A partir de 20 000 eleitores — dois membros, até vinte e quatro horas mensais;

De 5000 a 20 000 eleitores — dois membros, até dezasseis horas mensais;

Até 5000 eleitores — um membro, até dezasseis horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

d) Os membros das associações municipais, das juntas de freguesia e do concelho municipal podem ser dispensados sempre que seja exigida a sua participação em actos relacionados com as suas funções de eleitos.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

e) Os membros das assembleias distritais serão dispensados quando as sessões se realizem durante o período normal de trabalho.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico.

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o da remuneração.

CAPÍTULO VI

Faltas dadas pelos candidatos a deputados à Assembleia da República, a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais.

Artigo 9.º

Direito a dispensa dos candidatos a deputados

1 — Os candidatos a deputados à Assembleia da República são dispensados da comparência ao emprego nos 30 dias anteriores à data das eleições.

2 — As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração e são contadas como tempo de serviço efectivo.

Comprovativo: declaração do partido político em cujas listas o candidato se integra.

Artigo 10.º

Direito a dispensa dos candidatos a órgãos de autarquias locais

Os candidatos aos órgãos de autarquias locais são dispensados da comparência ao emprego durante o período da campanha eleitoral, contando esse tempo, para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 11.º

Direito a dispensa dos membros das mesas eleitorais

Os membros das mesas das assembleias ou secções de votos são dispensados de comparência ao emprego no dia seguinte ao da eleição, sem prejuízo de todos os seus direitos, incluindo o direito à retribuição.

CAPÍTULO VII

Atrasos, ausências parciais

Artigo 12.º

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa têm uma tolerância de ponto de quinze minutos diários, desde que não se verifique sistematicidade.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se que a tolerância se reporta ao início ou reinício do período normal de trabalho diário.

3 — As fracções de tempo superiores à prevista no n.º 1 implicam a perda do tempo verificado, constituindo uma falta quando perfizerem um horário completo de um dia de trabalho.

Artigo 13.º

Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil.

Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento,

conforme previsto no n.º 2 do artigo 3.º «Faltas injustificadas».

As ausências parciais são ainda passíveis do procedimento previsto no n.º 3 do artigo 12.º «Tolerância de ponto».

ANEXO VII

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

Poder e processo disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — Considera-se infracção disciplinar o acto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos no AE ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária.

3 — O poder disciplinar será exercido sempre mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do mesmo, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que se conheça a infracção, devendo-se, nesse prazo, considerar o respectivo processo de inquérito.

Artigo 2.º

Processo disciplinar

1 — Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se para tal há lugar ou não, mandando arquivar aqueles documentos se entender não haver razão para prosseguir.

Esta decisão deverá ser tomada no prazo máximo de cinco dias sobre a data da participação ou queixa.

2 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar deve nomear um instrutor, o qual poderá, por sua vez, nomear um secretário para secretariar o processo.

3 — O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, o arguido, as testemunhas por ambos indicadas, assim como quaisquer outras pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.

4 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi agente da infracção, elaborará um relatório no prazo de três dias, remetendo-o, com o respectivo processo, à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que ele seja arquivado.

5 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que ele deve prosseguir deduzirá, no prazo de cinco dias os artigos de acusação, enunciando, precisa e concretamente com todas as circunstâncias conhecidas, de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que dele derivem.

6 — Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo ou remetida pelo correio em carta registada, com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo de 10 dias úteis após a recepção para apresentar a sua defesa por escrito.

Dos artigos de acusação será igualmente enviada cópia ao sindicato respectivo.

7 — Nos processos disciplinares cuja infracção integre o conceito de justa causa para o despedimento, a comunicação ao trabalhador dos artigos de acusação será acompanhada de notificação da intenção da Empresa de proceder ao seu despedimento.

Neste caso, será enviada na mesma data cópia dos referidos documentos à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical respectiva, caso o trabalhador seja representante sindical.

8 — Se o registo vier devolvido, e depois de comunicado tal facto ao sindicato respectivo, bem como, tratando-se de processo para despedimento, à comissão de trabalhadores, a diligência considerar-se-á cumprida, com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, salvo se, oportunamente e de maneira inequívoca, demonstrar que não se furtou à mesma.

9 — O sindicato respectivo e ou a comissão de trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando os seus pareceres no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia integral.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade competente decidirá quanto a aplicar, ou não, a sanção disciplinar, no prazo máximo de 30 dias, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador do sindicato respectivo e à comissão de trabalhadores.

11 — Nos casos de despedimento com justa causa, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis, contados a partir da data em que tomou conhecimento da respectiva notificação.

CAPÍTULO II

Sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 3.º

Sanções disciplinares

1 — As infracções nos termos deste acordo poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pela Direcção de Recursos Humanos no registo individual do trabalhador.

Artigo 4.º

Repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada é aplicável a faltas leves e a casos de negligência.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a Empresa;
- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultarem consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
- d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;
- e) A falta de respeito, considerada leve para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

3 — Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se refere as alíneas a), b) e c) no n.º 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Artigo 5.º

Suspensão com perda de retribuição

1 — A suspensão com perda de retribuição é aplicável fundamentalmente a casos de negligência grave, desobediência e outras atitudes que prejudiquem de maneira séria o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da Empresa.

2 — Poderão, nomeadamente, constitui motivos de suspensão com perda de retribuição, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;
- b) A recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Até nove faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) Aceitação de gratificações de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;

- f) Prestação de informações erradas em matéria de serviço, por falta dos devidos cuidados;
- g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a Empresa ou para terceiros;
- h) Desobediência às ordens superiores;
- i) A agressão ou a injúria por motivos de serviço;
- j) A participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de incorreção para com o público.

Artigo 6.º

Justa causa para despedimento

1 — O comportamento culposo 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 esteja confiado;
- e) Lesão culposa 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, 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, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores na Empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

ANEXO VIII

Definição de funções

Carreira administrativa

A. Coordenador de sector administrativo (A1, A2, A3). — Coordena as actividades de uma área adminis-

trativa, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma ou mais equipas de trabalho e executa tarefas sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

B. Chefe de serviço administrativo (B1, B2, B3). — Assegura as tarefas de índole administrativa da unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, distribuindo tarefas, supervisando e controlando as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa; participa na avaliação de desempenho e na satisfação das necessidades de formação dos seus colaboradores, inerentes ao desempenho dos seus postos de trabalho.

C. Escriurário (C1, C2, C3, C4, C5). — Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, assegurando, nomeadamente, os registos, o arquivo e, quando necessário, a dactilografia, recorrendo para tal a instrumentos manuais, mecânicos, electrónicos e informáticos.

Carreira de desenho

A. Coordenador de sector de desenho (A1, A2, A3). — Coordena as actividades de uma unidade de desenho, planeando, distribuindo, supervisando e controlando as tarefas a executar pela sua equipa; pode executar tarefas no âmbito do desenho; sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação da sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área em que está inserido e pela sua implementação.

B. Projectista (B1, B2, B3). — Assegura, no âmbito da sua especialidade, a concepção e ou elaboração de anteprojectos e ou projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; criação e maquetização de material gráfico, de comunicação, publicitário e outros; efectua os cálculos que sejam necessários e utiliza os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas CAD; pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, as normas e especificações a serem cumpridas; colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos; pode coordenar tecnicamente uma equipa de trabalho.

C. Desenhador (C1, C2, C3, C4, C5). — Executa, no âmbito da sua especialidade, tarefas de desenho gráfico, nomeadamente a elaboração e execução da arte final e arranjos gráficos de desenho de comunicação e publicidade; ou tarefas de desenho técnico, nomeadamente a execução e modificação de desenhos relativos a equipamentos, construções mecânicas, peças acessórias, esquemas eléctricos, electrónicos, pneumáticos, ou de construção civil e arquitectura, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e utilizando os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas CAD.

Carreira de electricidade

A. Coordenador de sector (A1, A2, A3). — Coordena as actividades de uma unidade orgânico-funcional, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisa a actividade de chefias de equipas de trabalho; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e pela sua implementação.

B. Mestre electricista (B1, B2, B3). — Planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisa tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

C. Contramestre electricista (C1, C2, C3). — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação de desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

D. Oficial electricista (D1, D2, D3, D4, D5). — Executa tarefas no domínio da electricidade, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; efectua a leitura de consumos de energia; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

Carreira de electrónica

A. Coordenador de sector de electrónica (A1, A2, A3). — Coordena as actividades de uma unidade orgânico-funcional no âmbito da electrónica, planeando e distribuindo tarefas, orientando, supervisando e controlando a sua execução; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e pela sua implementação.

B. Técnico de electrónica (B1, B2, B3, B4, B5). — Executa tarefas no domínio da electrónica, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

Carreira de exploração

A. Coordenador de sector de exploração (A1, A2, A3). — Coordena as actividades da unidade orgânico-funcional em que está inserido, planeando e contro-

lando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma ou mais equipas de trabalho; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e responsabiliza-se pela sua aplicação.

B. Inspector de movimento (B1, B2, B3). — Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede de exploração no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem em qualquer dos sectores referentes a público, pessoal ou comboios em circulação; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal de acordo com os serviços centrais; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos ao movimento; contacta com outros transportadores no sentido de ser promovido o escoamento do público, e os serviços de urgência e socorro quando a sua utilização o justifique; participa nos processos de avaliação de desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

B. Inspector de tracção (B1, B2, B3). — Exerce funções de supervisão de tracção, nomeadamente coordena a actividade da Central de Tracção, determinando prioridades de exploração e oficinais; supervisa a qualidade do serviço prestado; supervisa a recolha e arrumação do material circulante e o seu estado de limpeza e operacionalidade, providenciando a sua reparação sempre que necessário; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos à tracção; supervisa a feitura de escalas e guarnecimento dos postos de trabalho; coordena as operações de desempenagem do material circulante; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa nos processos de avaliação de desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

C. Operador de movimento (C1, C2, C3). — Executa tarefas várias relacionadas com o controlo da circulação de comboios em toda ou em parte da rede, colaborando na expedição, coordenação e recolha das composições, efectuando todas as manobras compreendidas no posto de comando centralizado; assegura a comunicação com os comboios e ou outros veículos na linha ou PMO, bem como a informação ao público sobre ocorrências e procedimentos; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; pode participar no processo de avaliação de desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

C. Encarregado de tracção (C1, C2, C3). — Executa um conjunto de tarefas relativas à preparação, distribuição e recolha das composições; supervisiona a preparação de composições para entrada em serviço de exploração de acordo com as instruções da Central de Tracção e os horários estabelecidos; determina a distribuição das composições para formar os comboios;

orienta e supervisiona a arrumação das composições nos terminos, parques ou depósitos em condições de segurança e facilidade de futura utilização; prepara e procede a trocas de composições para satisfazer necessidades de manutenção, de limpeza ou em caso de avarias; inspeciona e verifica o estado de limpeza e operacionalidade dos terminos, parques e outras instalações da linha que lhe estão afectos; zela pela conservação dos equipamentos e instalações sob sua responsabilidade; pode conduzir os comboios em situações de emergência e proceder a operações de desempanagem e resolução de avarias sob orientação da Central de Tracção; constitui e distribui as equipas de tripulação dos comboios e coordena o trabalho executado por profissionais ligados à tracção; elabora documentação diversa, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa no processo de avaliação de desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

D. Maquinista (D1, D2, D3, D4). — Procede à condução dos comboios de exploração, de serviço ou de ensaio, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, cumprindo os diagramas de marcha estabelecidos; prepara, inspeciona e ensaia as composições para circulação, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do material circulante; acciona os dispositivos de destino e número do comboio e comanda a abertura e o fecho das portas das composições, controlando o movimento de entrada e de saída dos passageiros; recebe e fornece informações à Central de Movimento, aos operadores de estação e aos passageiros a bordo; identifica os sinais de alarme activados, inteirando-se das causas e providenciando a resolução dos problemas ocorridos e rearma os alarmes; providencia a evacuação dos passageiros em caso de avaria grave, adoptando as medidas de segurança adequadas; procede à leitura e registo dos valores dos contadores de energia e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço.

D. Maquinista de manobras (D1, D2, D3, D4). — Procede à condução de material circulante de exploração e de serviço, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, sem passageiros, em toda a rede, efectuando em particular manobras nos Parques de Material e Oficinas; prepara, inspeciona e ensaia o material circulante de exploração e de serviço, para circulação e manobras, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do mesmo material circulante; recebe e fornece informações de e para a Central de Movimento, aos operadores das torres de controlo e postos de comando e, eventualmente, os operadores de estação; procede à leitura e registo de valores de instrumentos e aparelhos do material circulante a seu cargo, nomeadamente contadores de horas e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço e colabora na desempanagem do material circulante avariado, no sentido da rápida desobstrução da via onde se encontra; zela e providencia pelo bom estado de funcionamento e limpeza do material circulante a seu cargo, e verifica os níveis de óleo, água e combustível, efectuando o seu abastecimento; activa, por botoneira

acessível da cabina, máquinas destinadas à lavagem automática do material circulante; eventualmente exerce a função de agente orientador, em manobras, nos termos regulamentares.

E. Fiscal (E1, E2, E3, E4). — Assegura, devidamente credenciado e ajuramentado, tarefas de fiscalização, nomeadamente verifica a posse e validade dos títulos de transporte que legalmente facultam a utilização do metropolitano, como transporte público, para controlo da referida utilização; procede à autuação dos transgressores, preenchendo, de imediato, aviso ou recibo de multa; levanta autos de notícia em casos de infracção e elabora outros documentos integrados pelas normas reguladoras do seu serviço; sempre que necessário, controla o acesso aos átrios e cais das estações e valida os bilhetes; colabora no levantamento dos índices estatísticos de fraude. Podem prestar serviço no exterior, nomeadamente em tribunais, PJ e PSP.

F. Operador de linha (F1, F2, F3, F4). — Assegura um conjunto de tarefas inerentes à supervisão duma estação principal e estações adjacentes; presta apoio operacional à circulação no troço correspondente ao conjunto dessas estações, procedendo, nomeadamente, à operação local de equipamentos (PCL ou SEV), de acordo com as instruções da Central de Movimento; exerce vigilância e supervisa a limpeza das instalações, podendo proceder à abertura e encerramento da estação principal onde se encontra; providencia a assistência aos equipamentos de suporte à operação; efectua o registo e comunica as ocorrências e elabora os demais suportes administrativos e de gestão; assegura a logística das estações à sua responsabilidade; presta ao público informações de carácter geral.

G. Agente de tráfego (G1, G2, G3, G4). — Assegura um conjunto de tarefas relacionadas com o funcionamento das estações e com a assistência aos passageiros, procedendo, nomeadamente, à abertura e encerramento das instalações da estação, venda e controlo local de títulos de transporte, conferindo e depositando as respectivas receitas, assistência de exploração aos equipamentos afectos à cobrança e controlo dos títulos de transporte, vigilância e supervisão da limpeza das instalações e dos seus equipamentos, informação e assistência ao público, registo e informação das ocorrências.

H. Factor (H1, H2, H3, H4). — Procede ao comando da abertura e do fecho das portas das composições, controlando o movimento de entrada e de saída dos passageiros; zela pela segurança dos passageiros em condições de circulação normal e anómalas; dá o sinal de partida ao maquinista; recebe e fornece informações à Central de Movimento, a operadores de estação, ao maquinista e aos passageiros; inspeciona as composições, verificando os instrumentos e equipamentos complementares, de modo a garantir a operacionalidade e segurança do material circulante; colabora nas manobras de arrumação e ensaio dos comboios. Pode passar autorização escrita ao maquinista para marcha especial.

I. Operador de estação (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7). — Executa o conjunto de tarefas inerentes à sua função:

Função de chefe de estação: presta apoio operacional à circulação através da realização de itinerários e estabelecimento de marchas especiais,

por delegação da Central de Movimento, manobrando o PCL ou operando manualmente as SEV; zela pela conservação das instalações, supervisionando a sua limpeza e providenciando a assistência aos equipamentos básicos de apoio; regista e comunica as ocorrências e presta ao público informações de carácter geral;

Função de bilheteiro: procede à venda de bilhetes, arrecadando as respectivas receitas, conferindo-as e efectuando o seu depósito; efectua a vigilância de equipamentos e instalações em geral e providencia a assistência aos equipamentos básicos de apoio; presta ao público informações de carácter geral;

Função de agulheiro: procede à execução de manobra dos aparelhos de via (agulhas) de comando manual no PMO, de acordo com as instruções da Central de Movimento; zela pelo bom funcionamento dos aparelhos de manobra; efectua a vigilância e controla o acesso às linhas electrificadas, impedindo o acesso a pessoas não habilitadas a circular nessas zonas;

Função de ajudante de movimento: efectua a vigilância dos equipamentos e instalações; presta ao público informações de carácter geral; pode efectuar o transporte e entrega de objectos e documentos entre os diversos órgãos da empresa.

Carreira de obras/oficinas

A. Coordenador de sector (A1, A2, A3). — Coordena as actividades de uma unidade orgânico-funcional, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisa a actividade de chefias de equipas de trabalho; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e pela sua implementação.

B. Inspector-chefe de obras/mestre de oficinas (B1, B2, B3). — Enquanto inspector chefe de obras, fiscaliza a realização de trabalhos de construção civil consignados a empreiteiros, assegurando o cumprimento dos projectos e cadernos de encargos, efectua medições diversas e assegura a qualidade dos processos de fiscalização realizados pelos elementos da sua equipa; pode efectuar a supervisão e controlo de tarefas executadas pelos elementos de uma equipa de trabalho, no âmbito da construção civil. Participa no processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Enquanto mestre de oficinas, planeia, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisa tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

C. Inspector de obras/contramestre de oficinas (C1, C2, C3). — Enquanto inspector de obras, fiscaliza a reali-

zação de trabalhos de construção civil consignados a empreiteiros, assegurando o cumprimento dos projectos e cadernos de encargos, e efectua medições diversas; pode efectuar a supervisão e controlo de tarefas executadas pelos elementos de uma equipa de trabalho, no âmbito da construção civil. Participa no processo de avaliação de desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Enquanto contramestre de oficinas, distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação de desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

D. Oficial de obras/oficinas (D1, D2, D3, D4, D5). — Executa tarefas, no domínio da sua especialidade, inerentes às artes de alvenaria, canalização e pintura, estofagem, e ou de carpintaria, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

Quando exerce a sua actividade em ferramentarias, executa as tarefas inerentes ao seu funcionamento nomeadamente, entrega, recebe, acondiciona as ferramentas e pequenas máquinas e efectua a respectiva limpeza e manutenção.

Quando exerce a sua actividade como operador de máquina de lavar a jacto e a vapor ou outras, procede à lavagem de peças e equipamentos; pode ainda operar com sistemas de transporte.

Carreira de serralharia e afins

A. Coordenador de sector (A1, A2, A3). — Coordena as actividades de uma unidade orgânico-funcional, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisa a actividade de chefias de equipas de trabalho; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e pela sua implementação.

B. Mestre serralheiro/soldador/torneiro (B1, B2, B3). — Planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisa tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

C. Contramestre serralheiro/soldador/torneiro (C1, C2, C3). — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação de desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

D. Oficial serralheiro/soldador/torneiro (D1, D2, D3, D4, D5). — Executa tarefas, no âmbito da sua especialidade, inerentes às artes de serralharia, soldadura ou tornearia, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; efectua a leitura dos consumos de energia das carruagens; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte, desde que de pequena dimensão e peso; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

Carreira técnica

A. Coordenador técnico (A1, A2, A3). — Coordena as actividades de natureza técnica não directamente enquadáveis noutras carreiras, numa determinada área, planeando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma ou mais equipas de trabalho, executa tarefas de elevada exigência técnica quando oportuno; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

B. Técnico-adjunto (B1, B2, B3). — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla o trabalho desenvolvido pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica, de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras; participa nos processos de avaliação de desempenho e de detecção de necessidades de formação da sua equipa de trabalho; pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.

C. Técnico auxiliar (C1, C2, C3, C4). — Executa tarefas que exigem elevada especialização técnica de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado e de acordo com a ficha individual de funções resultante do processo de descrição pormenorizada de funções atribuída a cada trabalhador.

Carreira de via

A. Coordenador de sector de via (A1, A2, A3). — Coordena as actividades numa unidade orgânico-funcional no âmbito da via férrea, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma ou mais equipas de trabalho; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

B. Inspector de via (B1, B2, B3). — Procede ao diagnóstico das necessidades de manutenção, planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisa tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação de desempenho; participa na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

C. Encarregado de via (C1, C2, C3). — Distribui tarefas, orienta, supervisa e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; participa no processo de avaliação de desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

D. Oficial de via (D1, D2, D3, D4, D5). — Executa tarefas no domínio da via férrea, nomeadamente de construção, manutenção, reparação e substituição de via; verifica o seu estado de conservação e comunica as necessidades de manutenção detectadas; procede a outros trabalhos de manutenção de via, tais como a limpeza da via, poços de água pluviais e drenagem; intervém excepcionalmente na lavagem da via em situações pontuais; prepara e efectua a limpeza de ferramentas e equipamentos que lhe estão afectos; opera com máquinas e ferramentas de via, pontes rolantes, pórticos e placas giratórias.

Carreira diversos

Aa. Enfermeiro-coordenador (Aa1, Aa2). — Coordena as actividades executadas na empresa, no âmbito da enfermagem; executa tarefas várias e assegura a actualização dos arquivos de saúde na sua especialidade; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação de desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação. Pode participar na formação de outros trabalhadores, nomeadamente ao nível da educação sanitária.

Ba. Enfermeiro (Ba1, Ba2). — Executa tarefas da enfermagem no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados; efectua a actualização dos arquivos de saúde; verifica o funcionamento dos equipamentos e as existências dos materiais básicos do sector de saúde.

Ab. Motorista CG (Ab1, Ab2, Ab3, Ab4). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação de viaturas afectos a membros do conselho de gerência, efectuando a sua limpeza exterior e interior.

Bb. Motorista (Bb1, Bb2, Bb3, Bb4). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação de viaturas afectas a directores e ou a órgãos da empresa; efectuando a sua limpeza exterior e interior; orienta e supervisa as operações de carga e descarga de materiais/equipamentos que transporta; pode receber e entregar expediente de carácter urgente.

Ac. Fiel de armazém (Ac1, Ac2, Ac3, Ac4). — Assegura a recepção, armazenamento, conservação e distribuição dos materiais do armazém; procede ao controlo das entradas e saídas desses materiais; distribui tarefas, orienta, supervisa e controla o trabalho efectuado pela sua equipa.

Bc. Oficial de armazém (Bc1, Bc2, Bc3). — Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente carga, descarga, transporte, acondicionamento e arrumação de materiais, por meios manuais ou mecânicos; efectua a manutenção corrente do equipamento próprio do armazém; colabora na realização de inventários.

Ad. Auxiliar (Ad1, Ad2, Ad3, Ad4). — Executa tarefas diversas de carácter não especificado na unidade orgânico-funcional em que está integrado, nomeadamente recolhe e distribui correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo; reproduz e arquiva documentos; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos; procede a mudanças e ou arrumações internas de mobiliário; pode efectuar registos diversos e processamento de texto; procede ainda a outros serviços de complexidade análoga aos descritos.

Bd. Contínuo e estafeta (Bd1, Bd2, Bd3, Bd4). — Executa tarefas de apoio relacionadas com expediente interno e externo, com recepção e encaminhamento de visitantes e ou serviços de reprografia.

Ae. Oficial (Ae1, Ae2, Ae3, Ae4, Ae5, Ae6, Ae7). — Executa o conjunto de tarefas inerentes à sua função:

Função de auxiliar de limpeza: procede à limpeza das instalações da unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado;

Função de jardineiro: procede à jardinagem e limpeza dos espaços verdes da empresa;

Função de caixa de refeitório: procede à venda e controlo de senhas de refeitório e bar, bem como à embalagem, arrumação e venda de artigos de bar; efectua registos inerentes à sua actividade;

Função de operador reprográfico: procede à reprodução e encadernação de documentos, operando com o equipamento adequado;

Função de telefonista: procede ao estabelecimento e recebimento de chamadas telefónicas, prestando, sempre que solicitado, informações de carácter geral; efectua registos inerentes à sua actividade.

Af. Secretário de administração (Af1, Af2, Af3, Af4). — Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado, inerentes ao funcionamento do conselho de gerência.

Bf. Secretário de direcção (Bf1, Bf2, Bf3, Bf4). — Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado, inerentes às actividades da direcção ou do gabinete em que se encontra integrado.

Ag. Ajudante oficial (Ag1, Ag2). — Executa tarefas de apoio às equipas de trabalho, nomeadamente o transporte e arrumação de materiais, peças e equipamentos; pode efectuar a limpeza das instalações, equipamentos, máquinas e ferramentas; pode executar tarefas e operações simples no âmbito de uma especialidade.

Ah. Cobrador de tesouraria (Ah1, Ah2, Ah3, Ah4). — Efectua, confere e controla pagamentos, recebimentos e depósitos, em instalações da empresa ou no exterior, mediante entrega ou recebimento de documentos de quitação. Prepara os cartões de passes e selos e entrega-os nos postos de venda. Recolhe receitas nos postos de venda da rede fazendo a respectiva contagem. Recolhe e entrega os trocos e depósitos adicionais de trocos.

Ai. Operador heliográfico (Ai1, Ai2, Ai3, Ai4). — Efectua a reprodução de desenhos técnicos através de máquinas heliográficas; corta e dobra as cópias heliográficas

utilizando os meios adequados. Zela pela manutenção corrente dos equipamentos com que opera.

Aj. Operador arquivista (Aj1, Aj2, Aj3, Aj4). — Procede à etiquetagem e arquivo de desenhos e ou outra documentação técnica, organizando e facilitando a sua consulta e encaminhamento para a execução de cópias; controla e regista as suas movimentações. Zela pela manutenção e conservação dos desenhos em arquivo.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU:

Amável Alves.
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA:

Pela FEPCES:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEM:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STTM:

Carlos Alberto Paiva Raimundo.
Francisco Paulo Barreiros Rabino.

Pelo SEP:

Maria Natália Gomes Filipe.

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 Coimbra;
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 de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (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:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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 Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Dezembro de 1996.

Depositado em 16 de Dezembro de 1996, a fl. 37 do livro n.º 8, com o n.º 422/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras.

Aos 15 dias do mês de Fevereiro de 1996, entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários, o SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Técnicos, Administrativos e de Serviços e o SINFA — Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins é acordada a seguinte plataforma de entendimento final quanto ao processo de revisão do AE:

1 — Tabela salarial — 4,5 %.

2 — Diuturnidades:

Primeira — 3420\$;
Restantes, até ao limite de quatro — 3390\$.

3 — Subsídio de refeição:

1 de Fevereiro de 1996 — 775\$;
1 de Agosto de 1996 — 790\$;
1 de Dezembro de 1996 — 800\$.

4 — Deslocações:

Cláusula 93.^a, n.º 2 — 735\$;
Cláusula 93.^a, n.º 3 — 735\$;
Cláusula 93.^a, n.º 4:

Para deslocações com repouso fora da sede superior a seis horas e não superior a nove horas — 1850\$;

Para deslocações com repouso fora da sede superior a nove horas e não superior a catorze horas — 2600\$;

Para deslocações com repouso fora da sede superior a catorze horas — 2900\$;

Cláusula 93.^a, n.º 5 — 765\$.

5 — Acumulação de funções de motoristas:

Ligeiros — 282\$;
Pesados — 362\$;
Operador de grua — 282\$.

6 — Prevenção — 732\$.

7 — Titularidade de chefia de estação — 4636\$.

8 — Pernoita:

1 de Fevereiro de 1996 — 1200\$;
1 de Novembro de 1996 — 1400\$.

9 — Prémio de produtividade:

1 de Fevereiro de 1996 — 350\$;
1 de Fevereiro de 1997 — 400\$.

10 — Prémio de exploração:

1 de Fevereiro de 1996 — 370\$;
1 de Fevereiro de 1997 — 400\$.

11 — Compromisso quanto à revisão do regulamento de carreiras, que consta do anexo I.

12 — Compromisso quanto ao horário das guardas de passagem de nível colocadas em PN de tipo C — anexo II.

13 — Criação de um regime de absorção para os subsídios de escalas e de turno, de acordo com o estipulado no anexo III.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portuguesa, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFA — Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos Técnicos e de Serviços:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

A empresa, atenta a necessidade de continuar a desenvolver, progressivamente e de forma gradual e sustentada, o processo de racionalização do aproveitamento e gestão dos recursos humanos, promovendo equilibradamente a multifuncionalidade e mobilidade profissional, factores indispensáveis à modernização e competitividade dos caminhos de ferro, compromete-se a iniciar a partir de 1 de Julho de 1996 um processo de reflexão conjunta com as organizações sindicais, assente na antevisão do efectivo de empresa para 1998-2000, através de um processo de consultas bipartidas, que permita assegurar, num clima de diálogo, condições para a revisão do actual regulamento de carreiras, num quadro de uma concertação estratégica a médio prazo.

ANEXO II

1 — A empresa compromete-se a ter concluído, até 31 de Dezembro de 1996, o processo relativo à determinação do horário de trabalho das guardas a exercer funções nas PN de tipo C da linha do Norte, nos seguintes termos:

- a) Até 1 de Junho de 1996 — 40 % das PN N;
- b) Até 1 de Outubro de 1996 — +30 % das PN;
- c) Até 31 de Dezembro de 1996 — +30 % das PN S.

2 — Qualquer eventual atraso do processo atrás referido, seja ou não imputável à CP, implicará a atribuição de horários de oito horas diárias para as guardas de PN que laborem em PN porventura ainda não classificadas àquela data.

3 — A CP compromete-se a rever gradualmente todas as restantes PN de tipo C, com vista à sua classificação em tipo A (oito horas), sempre que as circunstâncias, nos termos da legislação e regulamentação em vigor, o justifiquem. No entanto, a empresa irá envidar todos os esforços no sentido de proceder ao início da revisão dos horários de trabalho das guardas de PN do tipo C das restantes linhas, se possível, ainda no ano de 1996.

ANEXO III

1 — Os trabalhadores cujas categorias profissionais se integrem no âmbito dos conceitos definidos convencionalmente de pessoal operacional ou circulante e que, por determinação da empresa, passem a exercer funções não operacionais ou não circulantes, como sejam as de apoio aos órgãos centrais cujos horários são regulares ou que em períodos intercalares sejam submetidos a acções de formação ou reciclagem, deverão deixar de receber o subsídio de escala, passando a receber, durante tais períodos em que não laboram por escalas, um abono compensatório de igual montante e com os mesmos efeitos do subsídio que deixaram de receber.

2 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço por terem ascendido/mudado para categorias não operacionais/circulantes 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.

3 — Os trabalhadores cujas actuais categorias profissionais não se inserem no âmbito das do pessoal operacional da carreira do movimento (ou da antiga carreira de estação) ou ainda do pessoal circulante das carreiras de trens e revisão, condução ou comercial e que, por referência a Fevereiro de 1988, laboravam em regime de escalas, mas que a partir desta data tenham deixado de estar afectos a tal regime horário e tenham completado os referidos cinco anos contínuos em tal regime, serão igualmente abrangidos pelo regime consagrado no n.º 2, ficando a receber um complemento de vencimento por referência ao montante actualmente em vigor para o subsídio de escala, aplicável à categoria por força da qual adquiriu o direito.

4 — O disposto na presente é aplicável, com as devidas adaptações, ao regime de laboração por turnos rotativos.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos abaixo referidos, aos quais o Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários aderiu por acordo celebrado em 4 de Fevereiro de 1987:

- a) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981;
- b) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982;
- c) Acordo anexo ao protocolo celebrado em 8 de Julho de 1983, pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e Outros e aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente de 8 de Setembro de 1983 e de 12 de Dezembro de 1983;
- d) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Portugueses e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- e) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Democrático Ferroviário em 7 de Fevereiro de 1987;
- f) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Democrático Ferroviário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1990;

- g) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Democrático Ferroviário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1993;
- h) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático Ferroviário em 5 de Dezembro de 1994;
- i) AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Democrático Ferroviário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 6 de Maio de 1995.

Cláusula 2.^a

Vigência do acordo de empresa

1 — O presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1996.

2 — A tabela salarial vigorará até 31 de Janeiro de 1997.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1996 será pago em conformidade com a tabela salarial constante deste acordo.

4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos acordos celebrados em 1981, 1982, 1983, 1985, 1987, 1990, 1993, 1994 e 1995 e não alteradas pelo presente acordo.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos acordos de 1981, 1982, 1983, 1985, 1987, 1990, 1993, 1994 e 1995, com as alterações introduzidas pelo presente acordo, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo acordo.

6 — Em qualquer altura da vigência do AE podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julguem convenientes, nos termos legais.

Cláusula 89.^a

Condições de trabalho

1 — O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será estabelecido segundo o movimento das passagens quanto a peões, veículos e circulações ferroviárias, pelo que, para efeitos de horário de trabalho, serão classificadas de tipo A e de tipo C, conforme esse movimento e o tempo de simples presença que daí resultar.

2 — O número de horas de serviço será:

- a) Passagens de nível de tipo A — oito horas;
- b) Passagens de nível de tipo C — doze horas.

3 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos, que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

4 — As classificações das passagens de nível para efeitos de horário de trabalho serão propostas pela empresa com a concordância dos sindicatos e aprovadas pelo

Ministério do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território quanto ao regime de funcionamento.

5 — Esta classificação será revista sempre que as circunstâncias o justifiquem.

6 — A empresa compromete-se a ter concluído, até 31 de Dezembro de 1966, o processo relativo à determinação do horário de trabalho das guardas a exercer funções nas PN de tipo C da linha do Norte, nos seguintes termos:

- a) Até 1 de Junho de 1996 — 40% das PN N;
- b) Até 1 de Outubro de 1996 — +30% das PN;
- c) Até 31 de Dezembro de 1996 — +30% das PN S;

7 — Qualquer eventual atraso do processo atrás referido, seja ou não imputável à CP, implicará a atribuição de horários de oito horas diárias para as guardas de PN que laborem em PN porventura ainda não classificadas àquela data.

8 — A CP compromete-se a rever gradualmente todas as restantes PN de tipo C, com vista à sua classificação em tipo A (8 horas), sempre que as circunstâncias, nos termos da legislação e regulamentação em vigor, o justifiquem. No entanto, a empresa irá envidar todos os esforços no sentido de proceder ao início da revisão dos horários de trabalho das guardas de PN de tipo C das restantes linhas, se possível, ainda no ano de 1996.

9 — Apenas para efeito de pagamento de trabalho extraordinário, trabalho nocturno e outras situações que confirmem direito a tratamento especial, o valor da retribuição/hora (*RH*) a ter em conta, relativamente a todas as guardas de passagem de nível, é o que resulta da aplicação da fórmula constante da alínea c) da cláusula 101.^a, considerando-se sempre igual a 40 o número de horas do período normal de trabalho semanal (*HS*).

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos ou escalas de serviço não contidos na previsão da cláusula seguinte têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2,5% do índice 160 da tabela indiciária.

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 ou escalas de serviço referidos no n.º 1 por terem ascendido/mudado para categorias não operacionais/circulantes 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), aborsvível por futuros acréscimos da retribuição mensal tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores cujas actuais categorias profissionais não estejam sujeitas ao regime de laboração por turnos rotativos ou escalas de serviço referidas no n.º 1 e que, por referência a Fevereiro de 1988, laboravam em regimes de turnos rotativos ou escalas mas que a partir desta data tenham deixado de estar afectos a tal regime horário e tenham completado os referidos cinco anos contínuos em tal regime serão igualmente abrangidos pelo regime consagrado no n.º 4, ficando a receber um complemento de vencimento por referência ao montante actualmente em vigor para o subsídio de turno, aplicável à categoria por força da qual adquiriu o direito.

Cláusula 103.^a-B

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 do capítulo VII, secção II, a que se refere o n.º 4, têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 16,75 % da respectiva retribuição indiciária, à excepção do pessoal da carreira de condução-ferroviária, cujo subsídio de escala é de 16 %.

2 — O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores cujas categorias profissionais se integrem no âmbito dos conceitos definidos convencionalmente de pessoa operacional ou circulante e que, por determinação da empresa, passem a exercer funções não operacionais ou não circulantes, como sejam as de apoio aos órgãos centrais cujos horários são regulares ou em que períodos intercalares sejam submetidos a acções de formação ou reciclagem e por esse motivo não laboram por escalas cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes do capítulo VII, secção II, do AE, passarão a receber um subsídio de montante rigorosamente igual ao que vinham auferindo e com os mesmos efeitos do subsídio de escala, que se designará por subsídio compensatório.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço por terem ascendido/mudado para categorias não operacionais/circulantes 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 passem a auferir (remuneração indiciária+diuturnidades ou remuneração indiciária+diuturnidades+subsídio de turno), absorvível por futuros acréscimos de retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

6 — Os trabalhadores cujas actuais categorias profissionais não se inserem no âmbito das do pessoal operacional da carreira do movimento (ou da antiga carreira de estação) ou ainda o pessoal circulante das carreiras

de trens e revisão, condução ou comercial e que, por referência a Fevereiro de 1988, laboravam em regime de escalas, mas que a partir desta data tenham deixado de estar afectas a tal regime horário e tenham completado os referidos cinco anos contínuos em tal regime, serão igualmente abrangidos pelo regime consagrado no n.º 5, ficando a receber um complemento de vencimento, por referência ao montante actualmente em vigor para o subsídio de escala, aplicável à categoria por força da qual adquiriu o direito.

Cláusula 221.^a

Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1996 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 4,5 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1996.

Tabela indiciária			Valores monetários/1996		
332			258,665		
306	312	319	238,408	243,082	248,536
282	288	295	219,709	224,384	229,837
259	265	272	201,789	206,464	211,918
238	244	251	185,428	190,103	195,557
217	224	230	169,067	174,521	179,195
196	203	210	152,706	158,159	163,613
176	183	190	137,123	142,577	148,031
160	165	170	124,658	128,553	132,449
150	153	156	116,867	119,204	121,541
140	143	146	109,075	111,413	113,750
132	134	137	102,843	104,401	106,738
124	126	129	96,610	98,168	100,505
118	120	121	91,935	93,493	94,272
114	116	117	88,819	90,377	91,156
110	112	113	85,702	87,260	88,039
106	108	109	82,586	84,144	84,923
100	102	104	77,911	79,469	81,027
89	90	92	69,341	70,120	71,678

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos celebrados pelos mesmos outorgantes:

- AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981;
- AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982;

- c) Acordo anexo ao protocolo celebrado em 13 de Julho de 1983 pelos outorgantes do presente AE e aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- d) AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984;
- e) AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- f) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários de Trens e Revisão dos Caminhos de Ferro Portugueses em 25 de Abril de 1986;
- g) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional de Ferroviário de Trens e Revisão dos Caminhos de Ferro Portugueses em 31 de Maio de 1988;
- h) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Ferroviário de Trens, Revisão e Afins em 5 de Abril de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1990;
- i) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional Ferroviário de Trens, Revisão e Afins em 18 de Janeiro de 1991;
- j) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992;
- k) AE celebrado entre a CP e outros sindicatos outorgantes em 26 de Janeiro de 1993, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1993, com a rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1993, ao qual o SINFA aderiu nesta data;
- l) Acordo celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo SINFA — Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1995.

Cláusula 2.^a

Vigência do acordo de empresa

- 1 — O presente AE produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1996.
- 2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1997.
- 3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1996 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste AE.
- 4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos AE celebrados em 1981, 1982, 1983, 1986, 1988, 1990, 1991, 1992, 1993 e 1995 e não alteradas pelo presente AE.
- 5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos AE de 1981, 1982, 1983, 1986, 1988, 1990, 1991, 1992, 1993 e 1995, com as alterações intro-

duzidas pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo AE.

Cláusula 89.^a

Condições de trabalho

1 — O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será estabelecido segundo o movimento das passagens quanto a peões, veículos e circulações ferroviárias, pelo que, para efeitos de horário de trabalho, serão classificadas de tipo A e de tipo C, conforme esse movimento e o tempo de simples presença que daí resultar.

2 — O número de horas de serviço será:

- a) Passagens de nível de tipo A — oito horas;
- b) Passagens de nível de tipo C — doze horas.

3 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

4 — As classificações das passagens de nível para efeitos de horários de trabalho serão propostas pela Empresa com a concordância dos sindicatos e aprovadas pelo Ministério do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território quanto ao regime de funcionamento.

5 — Esta classificação será revista sempre que as circunstâncias o justifiquem.

6 — A Empresa compromete-se a ter concluído, até 31 de Dezembro de 1996, o processo relativo à determinação do horário das guardas a exercer funções nas PN de tipo C da linha do Norte, nos seguintes termos:

- a) Até 1 de Junho de 1996 — 40 % das PN N;
- b) Até 1 de Outubro de 1996 — +30 % das PN;
- c) Até 31 de Dezembro de 1996 — +30 % das PN S.

7 — Qualquer eventual atraso do processo atrás referido, seja ou não imputável à CP, implicará a atribuição de horários de oito horas diárias para as guardas de PN que laborem em PN porventura ainda não classificadas àquela data.

8 — A CP compromete-se a rever gradualmente todas as restantes PN de tipo C, com vista à sua classificação em tipo A (oito horas), sempre que as circunstâncias, nos termos da legislação e regulamentação em vigor, o justifiquem. No entanto, a Empresa irá envidar todos os esforços no sentido de proceder ao início da revisão dos horários de trabalho das guardas de PN de tipo C das restantes linhas, se possível, ainda no ano de 1996.

9 — Apenas para efeito do pagamento de trabalho extraordinário, trabalho nocturno e outras situações que confirmam direito a tratamento especial, o valor da retribuição/hora (RH) a ter em conta, relativamente a todas as guardas de passagem de nível, é o que resulta da aplicação da fórmula constante da alínea c) da cláusula 101.^a, considerando-se sempre igual a quarenta o número de horas do período normal de trabalho semanal (HS).

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos ou escalas de serviço não contidos na previsão da cláusula seguinte têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2,5 % no índice 160 da tabela indiciária.

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 ou escalas de serviço referidos no n.º 1 por terem ascendido/mudado para categorias não operacionais/circulantes 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 cujas actuais categorias profissionais não estejam sujeitas ao regime de laboração por turnos rotativos ou escalas de serviço referidos no n.º 1 e que por referência a Fevereiro de 1988 laboravam em regimes de turnos rotativos ou escalas, mas que a partir desta data tenham deixado de estar afectos a tal regime horário e tenham completado os referidos cinco anos contínuos em tal regime, serão igualmente abrangidos pelo regime consagrado no n.º 4, ficando a receber um complemento de vencimento por referência ao montante actualmente em vigor para o subsídio de turno aplicável à categoria por força da qual adquiriu o direito.

Cláusula 103.^a-B

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 do capítulo VII, secção II, a que se refere o n.º 4, têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 16,75 % da respectiva retribuição indiciária, à excepção do pessoal da carreira de condução-ferrovia, cujo subsídio de escala é de 16 %.

2 — O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores cujas categorias profissionais se integrem no âmbito dos conceitos definidos convencionalmente de pessoal operacional ou circulante e que por determinação da empresa passem a exercer funções não operacionais ou não circulantes, como sejam as de apoio aos órgãos centrais cujos horários são regulares ou em que períodos intercalares sejam submetidos a acções de formação ou reciclagem e que por esse motivo

não laboram por escalas cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes do capítulo VII, secção II, do AE, passarão a receber um subsídio de montante rigorosamente igual ao que vinham auferindo e com os mesmos efeitos do subsídio de escala, que se designará por subsídio compensatório.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço por terem ascendido/mudado para categorias não operacionais/circulantes 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.

6 — Os trabalhadores cujas actuais categorias profissionais não se inserem no âmbito das do pessoal operacional da carreira do movimento (ou da antiga carreira de estação) ou ainda do pessoal circulante das carreiras de trens e revisão, condução ou comercial e que por referência a Fevereiro de 1988 laboravam em regime de escalas, mas que a partir desta data tenham deixado de estar afectos a tal regime horário e tenham completados os referidos cinco anos contínuos em tal regime, serão igualmente abrangidos pelo regime consagrado no n.º 5, ficando a receber um complemento de vencimento por referência ao montante actualmente em vigor para o subsídio de escala, aplicável à categoria por força da qual adquiriu o direito.

Cláusula 221.^a

Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1996 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 4,5 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá a partir de 1 de Fevereiro de 1996.

Tabela indiciária			Valores monetários/1996		
332			258,665		
306	312	319	238,408	243,082	248,536
282	288	295	219,709	224,384	229,837
259	265	272	201,789	206,464	211,918
238	244	251	185,428	190,103	195,557
217	224	230	169,067	174,521	179,195
196	203	210	152,706	158,159	163,613
176	183	190	137,123	142,577	148,031
160	165	170	124,658	128,553	132,449
150	153	156	116,867	119,204	121,541
140	143	146	109,075	111,413	113,750

Tabela indicíaria			Valores monetários/1996		
132	134	137	102,843	104,401	106,738
124	126	129	96,610	98,168	100,505
118	120	121	91,935	93,493	94,272
114	116	117	88,819	90,377	91,156
110	112	113	85,702	87,260	88,039
106	108	109	82,586	84,144	84,923
100	102	104	77,911	79,469	81,027
89	90	92	69,341	70,120	71,678

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFA — Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante e constitui a revisão dos seguintes acordos:

- AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela Federação dos Sindicatos Ferroviários e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, ao qual o sindicato outorgante do presente aderiu por acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982;
- AE celebrado pelos outorgantes do presente acordo e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982;
- Acordo anexo ao protocolo celebrado em 15 de Julho de 1983 pelos outorgantes do presente acordo e aprovado pelos despachos dos Secretários de Estado dos Transportes e das Finanças, respectivamente de 8 de Setembro de 1983 e 12 de Dezembro de 1983;
- AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984;
- AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985;
- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços em 25 de Abril de 1986;
- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços em 7 de Fevereiro de 1987;
- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1990;
- Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1993;

j) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários, Técnicos e de Serviços em 5 de Dezembro de 1994;

k) Acordo subscrito pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1995.

Cláusula 2.^a

Vigência do acordo de empresa

1 — O presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1996.

2 — A tabela salarial vigorará até 31 de Janeiro de 1997.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1996 será pago em conformidade com a tabela salarial constante deste acordo.

4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos acordos celebrados em 1981, 1982, 1983, 1986, 1987, 1990, 1993, 1994 e 1995 e não alteradas pela presente revisão.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo AE, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos acordos de 1981, 1982, 1983, 1986, 1987, 1990, 1993, 1994 e 1995, com as alterações introduzidas pelo presente acordo, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo acordo.

Cláusula 89.^a

Condições de trabalho

1 — O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será estabelecido segundo o movimento das passagens quanto a peões, veículos e circulações ferroviárias, pelo que, para efeitos de horário de trabalho, serão classificadas de tipo A e de tipo C, conforme esse movimento e o tempo de simples presença que daí resultar.

2 — O número de horas de serviço será:

- Passagens de nível de tipo A — oito horas;
- Passagens de nível de tipo C — doze horas.

3 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

4 — As classificações das passagens de nível para efeitos de horário de trabalho serão propostas pela empresa, com a concordância dos sindicatos, e aprovadas pelo Ministério do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território quanto ao regime de funcionamento.

5 — Esta classificação será revista sempre que as circunstâncias o justifiquem.

6 — A empresa compromete-se a ter concluído, até 31 de Dezembro de 1996, o processo relativo à deter-

minação do horário de trabalho das guardas a exercer funções nas PN de tipo C da linha do Norte, nos seguintes termos:

- a) Até 1 de Junho de 1996 — 40 % das PN N;
- b) Até 1 de Outubro de 1996 — +30 % das PN;
- c) Até 31 de Dezembro de 1996 — +30 % das PN S.

7 — Qualquer eventual atraso do processo atrás referido, seja ou não imputável à CP, implicará a atribuição de horários de oito horas diárias para as guardas de PNM que laborem em PN porventura ainda não classificadas àquela data.

8 — A CP compromete-se a rever gradualmente todas as restantes PN de tipo C, com vista à sua classificação em tipo A (oito horas), sempre que as circunstâncias, nos termos da legislação e regulamentação em vigor, o justifiquem. No entanto, a empresa irá envidar todos os esforços no sentido de proceder ao início da revisão dos horários de trabalho das guardas de PN de tipo C das restantes linhas, se possível, ainda no ano de 1996.

9 — Apenas para efeito do pagamento de trabalho extraordinário, trabalho nocturno e outras situações que confirmam direito a tratamento especial, o valor da retribuição/hora (*RH*) a ter em conta, relativamente a todas as guardas de passagem de nível, é o que resulta da aplicação da fórmula constante da alínea c) da cláusula 101.^a, considerando-se sempre igual a quarenta o número de horas do período normal de trabalho semanal (*HS*).

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos ou escalas de serviço não contidos na previsão da cláusula seguinte têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 2,5 % do índice 160 da tabela indiciária.

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 ou escalas de serviço referidos no n.º 1 por terem ascendido/mudado para categorias não operacionais/circulantes 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 cujas actuais categorias profissionais não estejam sujeitas ao regime de laboração por turnos rotativos ou escalas de serviço referidos no n.º 1 e que, por referência a Fevereiro de 1988, laboravam em regimes de turnos rotativos ou escalas, mas que a partir desta data tenham deixado de estar afectos

a tal regime horário e tenham completado os referidos cinco anos contínuos em tal regime, serão igualmente abrangidos pelo regime consagrado no n.º 4, ficando a receber um complemento de vencimento por referência ao montante actualmente em vigor para o subsídio de turno, aplicável à categoria por força da qual adquiriu o direito.

Cláusula 103.^a-B

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 do capítulo VII, secção II, a que se refere o n.º 4, têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 16,75 % da respectiva retribuição indiciária, à excepção do pessoal da carreira de condução-ferrovia, cujo subsídio de escala é de 16 %.

2 — O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores cujas categorias profissionais se integrem no âmbito dos conceitos definidos convencionalmente de pessoal operacional ou circulante e que, por determinação da empresa, passem a exercer funções não operacionais ou não circulantes, como sejam as de apoio aos órgãos centrais cujos horários são regulares ou em que períodos intercalares sejam submetidos a acções de formação ou reciclagem e que por esse motivo não laboram por escalas cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes do capítulo VII, secção II, do AE, passarão a receber um subsídio de montante rigorosamente igual ao que vinham auferindo e com os mesmos efeitos do subsídio de escala, que se designará por subsídio compensatório.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço por terem ascendido/mudado para categorias não operacionais/circulantes 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.

6 — Os trabalhadores cujas actuais categorias profissionais não se inserem no âmbito das do pessoal operacional da carreira do movimento (ou da antiga carreira de estação) ou ainda do pessoal circulante das carreiras de trens e revisão, condução ou comercial e que por referência a Fevereiro de 1988 laboravam em regime de escalas, mas que a partir desta data tenham deixado de estar afectas a tal regime horário e tenham completado os referidos cinco anos contínuos em tal regime, serão igualmente abrangidos pelo regime consagrado

no n.º 5, ficando a receber um complemento de vencimento por referência ao montante actualmente em vigor para o subsídio de escala, aplicável à categoria por força da qual adquiriu o direito.

Cláusula 221.^a

Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdências e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1996 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 4,5 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1996.

Tabela indiciária			Valores monetários/1996		
332			258,665		
306	312	319	238,408	243,082	248,536
282	288	295	219,709	224,384	229,837
259	265	272	201,789	206,464	211,918
238	244	251	185,428	190,103	195,557
217	224	230	169,067	174,521	179,195
196	203	210	152,706	158,159	163,613
176	183	190	137,123	142,577	148,031
160	165	170	124,658	128,553	132,449
150	153	156	116,867	119,204	121,541
140	143	146	109,075	111,413	113,750
132	134	137	102,843	104,401	106,738
124	126	129	96,610	98,168	100,505
118	120	121	91,935	93,493	94,272
114	116	117	88,819	90,377	91,156
110	112	113	85,702	87,260	88,039
106	108	109	82,586	84,144	84,923
100	102	104	77,911	79,469	81,027
89	90	92	69,341	70,120	71,678

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Dezembro de 1996.

Depositado em 16 de Dezembro de 1996, a fl. 37 do livro n.º 8, com o n.º 423/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a empresa e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pela associação sindical subscritora.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor na data da publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de 1996.

2 —

Cláusula 15.^a

Obrigações da empresa

.....

g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doenças com incapacidade temporária superior a 15 dias, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis.

.....

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho suplementar

.....

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e Natal será pago um subsídio especial de 7580\$ por cada um destes dias.

.....

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho por turnos

.....

Três turnos rotativos — acréscimo de 18,75 % — 21 740\$;
Dois turnos rotativos — acréscimo de 12,5 % — 14 500\$;
Laboração contínua — acréscimo de 20,4 % — 23 660\$.

.....

Cláusula 33.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

.....

2 — Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 520\$ por dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

.....

Cláusula 35.^a

Direitos especiais

.....

3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, no valor de 450\$ por pequeno-almoço ou ceia e de 1420\$ por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;

Cláusula 36.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

- f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 780 000\$ enquanto estiverem na situação de deslocados.

Cláusula 49.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- f) Nascimento de filhos, durante três dias;
g) Falecimento de tios ou sobrinhos, no dia do funeral;
h) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuarem as provas e no dia imediatamente anterior;
i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

Cláusula 62.^a

Trabalho de mulheres

3 —

- a)
b) Faltar durante 98 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Dos 98 dias fixados nesta alínea 60 serão gozados obrigatória ou imediatamente após o parto, os restantes 38 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

CAPÍTULO XVIII

Formação

Cláusula 81.^a

Formação profissional

As empresas individualmente ou em conjunto com outras empresas fomentarão a organização de um plano

de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
Trabalho de formação a realizar na empresa, individualmente ou através de cursos profissionais constituídos para o efeito;
Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

ANEXO V

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
1	213 150\$00
2	165 900\$00
3	154 250\$00
4	130 250\$00
5	125 950\$00
6	121 750\$00
7	118 850\$00
8	115 950\$00
9	113 350\$00
10	111 600\$00
11	109 750\$00
12	108 500\$00
13	106 050\$00
14	103 700\$00
15	102 500\$00
16	100 150\$00
17	98 150\$00
18	95 950\$00
19	94 550\$00
20	92 300\$00
21	90 500\$00
22	88 200\$00
23	81 250\$00
24	56 600\$00
25	56 100\$00
26	54 150\$00
27	51 600\$00
28	48 300\$00
29	45 000\$00
30	44 000\$00
31	42 200\$00

Nota. — A retribuição dos trabalhadores classificados como B é a que resultar do acréscimo de 4,5% sobre os valores praticados em 31 de Dezembro de 1995.

Marinha Grande, 1 de Outubro de 1996.

Pela Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Tabela de preços de mão-de-obra e produções médias

Semiautomático

Designação	Preço certo	Produção média
Açucareiro	5\$04	1 072
Aplique novo Morgado	14\$23	380
Arlequim ref. 1111	6\$36	850

Designação	Preço certo	Produção média
Balão 100 ml Normax	3\$86	1 400
Balão 250 ml Normax	3\$86	1 400
Balão 50 ml Normax	3\$73	1 450
Balde de gelo Tereso	10\$82	500
Barril grande Vitralarte	17\$44	310
Barril pequeno	15\$46	350
Bola Flower Glaskoch	4\$22	1 280
Bola J. Duarte Carvalho	4\$10	1 320
Bola xadrez Coqueluz (só um molde)	4\$10	1 320
Bola xadrez Morgado	4\$10	1 320
Bola xadrez Pontes	4\$10	1 320
Cabaça Laranjeiro	3\$55	1 520
Cabaça n.º 1 Ênio	3\$80	1 420
Candeeiro com pé (Oeste e Ribatejo)	9\$01	600
Candeeiro Depósito	5\$17	1 045
Candeeiro Girassol e Liz	6\$59	820
Chaminé mecânica	4\$50	1 200
Coluna de 15 cm com dois moldes	4\$25	1 270
Coluna de 15 cm com um molde	4\$58	1 180
Coluna xadrez coqueluz (só um molde)	4\$58	1 180
Coluna xadrez grande Morgado	5\$63	960
Coluna xadrez pequena Morgado	4\$70	1 150
Colunas facetadas Pontes	5\$68	951
Disco J. Duarte Carvalho	4\$10	1 320
Disco João Ramos	4\$10	1 320
Engerier La Baignoire ref. 1086	4\$70	1 150
Facho grande Carreira	10\$20	530
Facho grande Esperança Reis	10\$82	500
Facho grande Pontes	6\$59	820
Facho médio Carreira	6\$36	850
Facho médio Esperança Reis	7\$21	750
Facho médio Pontes	5\$63	960
Facho pequeno Carreira	4\$74	1 140
Facho pequeno Pontes	4\$50	1 200
Frasco 1132	6\$01	900
Frasco 1065	5\$15	1 050
Frascp 1066 La Bacnoire	4\$33	1 250
Frasco 1084 la Bacnoire	4\$91	1 100
Frasco 1086 La Baignoire	4\$43	1 220
Frasco 1087	4\$91	1 100
Frasco 11.1 Primobela	3\$64	1 484
Frasco 1103	7\$21	750
Frasco 1108	8\$19	660
Frasco 1113	5\$87	920
Frasco 1122 la Bacnoire	4\$50	1 200
Frasco 1123	7\$21	750
Frasco 1125 la Bacnoire	6\$76	800
Frasco 1126 la Bacnoire	5\$30	1 020
Frasco 1127/16 La Bagoire	5\$40	1 000
Frasco 1129	4\$43	1 220
Frasco 1131	6\$36	850
Frasco 1133	4\$91	1 100
Frasco 1137 La Baignoire	4\$91	1 100
Frasco 1140	6\$93	780
Frasco 1144	9\$32	580
Frasco 1145	6\$07	890
Frasco 1147 la Bacnoire	13\$52	400
Frasco 1165 la Bacnoire	15\$46	350
Frasco 1176 la Bacnoire	9\$01	600
Frasco 1196 la Bacnoire	6\$36	850
Frasco 120 Primobela	4\$34	1 247
Frasco 1207 La Baignoire	4\$16	1 300
Frasco 1208 La Baignoire	4\$16	1 300
Frasco 1209 La Baignoire	4\$32	1 250
Frasco 1210 La Baignoire	4\$50	1 200
Frasco 1214 La Baignoire	3\$86	1 400
Frasco 1215 La Baignoire	4\$16	1 300
Frasco 1225 La Baignoire	6\$01	900
Frasco 1226 La Baignoire	4\$91	1 100
Frasco 1227/22 la Bacnoire	7\$72	700
Frasco 150 ml Vilabo	4\$25	1 270
Frasco 21 Arlíquido	10\$36	522
Frasco 21 Vilabo	10\$20	530
Frasco 2129	8\$72	620
Frasco 2129/15	8\$19	660
Frasco 2129/20	8\$73	620
Frasco 250 ml Vilabo	4\$25	1 270
Frasco 29/1 Ivo Neto	7\$21	750
Frasco 29/2 Ivo Neto	4\$22	1 280

Designação	Preço certo	Produção média
Frasco 312 Ricardo Gallo	5\$15	1 050
Frasco 313 Ricardo Gallo	4\$40	1 227
Frasco 44.4 Primobela	3\$85	1 405
Frasco 474	4\$13	1 310
Frasco 50 ml Vilabo	4\$25	1 270
Frasco 500 ml Vilabo	5\$57	970
Frasco 60 Primobela	3\$98	1 356
Frasco 959	4\$34	1 247
Frasco Baixo J. Faria	4\$91	1 100
Frasco Benedit ref. 1068	6\$51	830
Frasco Caracas GlasKoch	5\$69	950
Frasco Caracol grande Eishim	9\$01	600
Frasco Caracol pequeno Simões	4\$70	1 150
Frasco cilíndrico	4\$43	1 220
Frasco cone 11,6	4\$43	1 220
Frasco cubo 60	4\$39	1 230
Frasco cubo 80	5\$15	1 050
Frasco cubo 9,5	5\$19	1 040
Frasco Dallas grande GlasKoch	6\$28	860
Frasco Dallas médio GlasKoch	5\$30	1 020
Frasco Dallas pequeno GlasKoch	4\$70	1 150
Frasco Demilune ref. 1067	14\$23	380
Frasco drops de 0,25 kg	4\$58	1 180
Frasco drops de 0,5 kg	4\$58	1 180
Frasco drops de 1 kg	8\$07	670
Frasco drops de 2 kg	9\$01	600
Frasco drops de 3 kg	10\$82	500
Frasco estrias Roquidiro	3\$86	1 400
Frasco estrias Uniclur	4\$10	1 320
Frasco Faceti ref. 1113	6\$36	850
Frasco grande Celeste Perpétua	5\$17	1 045
Frasco grande de 1000 ml	5\$63	960
Frasco Hal brandy	4\$43	1 220
Frasco laboratório Vilabo	9\$83	550
Frasco leite Vilabo	4\$25	1 270
Frasco Lima Glaskoch	6\$36	850
Frasco Lurca esparguete	11\$27	480
Frasco Lurca especiarias	3\$80	1 420
Frasco Lurca grande	9\$86	548
Frasco Lurca médio	9\$01	600
Frasco Lurca paliteiro	4\$03	1 340
Frasco Lurca pequeno	9\$01	600
Frasco Malandrice	6\$93	780
Frasco médio Celeste Perpétua	5\$17	1 045
Frasco médio de 500 ml	4\$33	1 250
Frasco mini Celeste Perpétua	4\$50	1 201
Frasco miniatura Madalena	3\$85	1 405
Frasco miniatura Malandrice	3\$56	1 516
Frasco miniatura Vitrasfor	6\$01	900
Frasco Nicole GM ref. 1083	5\$15	1 050
Frasco Nicole PM ref. 1085	5\$40	1 000
Frasco oval	4\$43	1 220
Frasco oval Lanuda	4\$47	1 208
Frasco oval Frisby	4\$16	1 300
Frasco oval Orcore	3\$35	1 610
Frasco pequeno Celeste Perpétua	5\$17	1 045
Frasco pequeno de 250 ml	4\$16	1 300
Frasco perfume Roquidiro	4\$16	1 300
Frasco pickles de 3 kg	10\$61	510
Frasco pickles de 5 kg	11\$34	477
Frasco quadrado Uniclur	4\$10	1 320
Frasco rectangular Lanuda	4\$47	1 208
Frasco rectangular Orcore	3\$35	1 610
Frasco Santiago Glaskoch	5\$41	1 000
Frasco São Paulo Glaskoch	4\$50	1 200
Frasco triangular ref. 1107	5\$15	1 050
Frasco urina de 21 MPR	10\$36	522
Frasco urina de 31 MPR	10\$36	522
Frasco Versos	6\$59	820
Galheta Calvete	3\$78	1 430
Galheta Dâmaso	6\$01	900
Galheta Laranjeiro	5\$45	990
Galheta Liz	5\$17	1 045
Galheta Lurca	7\$95	680
Garrafa miniatura	4\$50	1 200
Garrafa 1039	4\$00	1 350
Garrafa 1174	5\$41	1 000
Garrafa 1183 Limate Req.	4\$39	1 230
Garrafa 1214 GlasKoch	4\$70	1 150

Designação	Preço certo	Produção média	Designação	Preço certo	Produção média
Garrafa 188	5\$40	1 000	Lamparina quadrada 2320/13 GlasKoch	4\$70	1 150
Garrafa 20 JFS	4\$00	1 350	Lamparina quadrada 2320/8 GlasKoch	4\$50	1 200
Garrafa 2359/13	4\$01	1 350	Lamparina Ricardo Gallo	4\$66	1 160
Garrafa 2359/20	4\$32	1 250	Lamparina Rio 110	5\$75	940
Garrafa 2359/30	6\$01	900	Lamparina Rio 70	4\$16	1 300
Garrafa 2359/32	6\$36	850	Lamparina Rio 90	4\$43	1 220
Garrafa 2417/14	4\$91	1 100	Lamparina Ritmo 14 GlasKoch	4\$25	1 270
Garrafa 2417/21	6\$36	850	Lamparina Ritmo 9 GlasKoch	4\$25	1 270
Garrafa 2417/28	7\$72	700	Lamparina Stella	6\$93	780
Garrafa 2451 Ito	6\$01	900	Lamparina triangular 10 Glaskoch	4\$50	1 200
Garrafa 2453 Ito	6\$01	900	Lamparina triangular 120	5\$40	1 000
Garrafa 26	5\$15	1 050	Lamparina triangular 13 Glaskoch	5\$15	1 050
Garrafa 530	4\$00	1 350	Lamparina triangular 14 Glaskoch	5\$15	1 050
Garrafa 547	5\$57	970	Lamparina triangular 150	7\$02	770
Garrafa 666 (luxo)	6\$84	790	Modelo 106 Vicriluz	12\$02	450
Garrafa 705	5\$15	1 050	Modelo 136 Miqueles	6\$14	880
Garrafa 743	4\$00	1 350	Modelo 170 Vicriluz	6\$14	880
Garrafa 908	4\$91	1 100	Modelo 19 Morgado	6\$14	880
Garrafa Cabral	6\$01	900	Modelo 338 Hernâni	6\$14	880
Garrafa Celeste Perpétua	7\$30	740	Modelo 365 Hernâni	6\$14	880
Garrafa Concha Grande	7\$72	700	Modelo 4 Morgado	6\$14	880
Garrafa Concha Pequena	5\$70	950	Modelo 5 Morgado	6\$14	880
Garrafa graduada	6\$44	840	Modelo 50 Henrique	6\$93	780
Garrafa Lical	6\$29	859	Modelo 6018 Sovicrel	6\$14	880
Garrafa Lical batida de coco	5\$17	1044	Modelo 6816 Sovicrel	6\$14	880
Garrafa Limate Grande Glaskoch	6\$36	850	Modelo 69 Nobreluz	6\$36	850
Garrafa miniatura Cabral	3\$85	1 405	Pé de Candeeiro Nobreluz	6\$36	850
Garrafa Ouriço GlasKoch	6\$44	840	Plafond 635 Miqueles	10\$82	500
Garrafa Pacific Alta Glaskoch	4\$65	1160	Plafond 913 Miqueles	10\$82	500
Garrafa Pacific Baixa Glaskoch	5\$40	1 000	Plafond 922/20 Miqueles	10\$82	500
Garrafa pêra	5\$15	1 050	Plafond 1 Carreira	8\$32	650
Garrafa Peppermint	5\$15	1 050	Plafond 10 Henrique	10\$82	500
Garrafa Peppermint mini	4\$50	1 200	Plafond 1000 Morgado	8\$32	650
Garrafa Sanchez	10\$82	500	Plafond 1005	8\$32	650
Garrafa Torre Eiffel	7\$84	690	Plafond 1006 Morgado	7\$84	690
Garrafa Zimbro	9\$83	550	Plafond 1008	8\$32	650
Garrafão 1 l	5\$15	1 050	Plafond 1009	8\$32	650
Garrafão de 10 l	8\$73	620	Plafond 1010 Morgado	7\$95	680
Garrafão de 15 l (pote)	14\$23	380	Plafond 143	7\$72	700
Garrafão de 18,9 l	—	—	Plafond 160 Morgado	10\$82	500
Garrafão de 2 l	5\$70	949	Plafond 17 Morgado	7\$72	700
Garrafão de 20 l	18\$03	300	Plafond 18 Morgado	8\$32	650
Garrafão de 3 l	5\$40	1 000	Plafond 210 Morgado	14\$23	380
Garrafão de 4 l com asa	—	—	Plafond 22 Henrique	16\$90	320
Garrafão de 5 l	4\$80	1 127	Plafond 225 Morgado	13\$59	398
Garrafão de 5 l águas	5\$63	960	Plafond 23 Morgado	8\$32	650
Globo n.º 124	5\$87	920	Plafond 289 Morgado	8\$32	650
Globo n.º 150	5\$28	1 025	Plafond 292	10\$61	510
Invólucros de 7 mm ou 9 mm	3\$27	1 650	Plafond 30 Henrique	10\$82	500
Jarra 2359/20 N. B.	4\$32	1 250	Plafond 301 Hernâni	8\$32	650
Jarra Aladino 12 GlasKoch	8\$32	650	Plafond 310 Herculano	8\$32	650
Jarra Aladino Grande GlasKoch	6\$01	900	Plafond 391 Hernâni	8\$32	650
Jarra n.º 2 Énio	3\$97	1 360	Plafond 41 Henrique	16\$90	320
Jarra n.º 3 Énio	3\$97	1 360	Plafond 4187 Sovicrel	8\$32	650
Jarra n.º 4 Énio	3\$97	1 360	Plafond 4188 Sovicrel	8\$32	650
Jarra n.º 5 Énio	4\$22	1 280	Plafond 421 Hernâni	8\$32	650
Jarro Calvete	9\$01	600	Plafond 5 Carreira	16\$90	320
Lamparina 2227 Pião GlasKoch	8\$32	650	Plafond 6 Carreira	10\$82	500
Lamparina 2297/9	4\$50	1 200	Plafond 6001 MPR	14\$23	380
Lamparina 2298/11 triangular	4\$50	1 200	Plafond 63 Henrique	8\$32	650
Lamparina 2298/8 triangular	4\$32	1 250	Plafond 64 Henrique	8\$32	650
Lamparina 2320/10 quadrada	4\$50	1 200	Plafond 65 Henrique	10\$82	500
Lamparina 2320/8 Holbeks	4\$50	1 200	Plafond 66 Henrique	10\$82	500
Lamparina 2452 Soleil — Vill-Frisos	4\$70	1 150	Plafond 699	10\$82	500
Lamparina Bil	4\$50	1 200	Plafond 757 Morgado	13\$52	400
Lamparina Chapeau 16 GlasKoch	4\$39	1 230	Plafond 788	11\$27	480
Lamparina Chapeau 22 GlasKoch	4\$50	1 200	Plafond 83 Henrique	13\$52	400
Lamparina Cónica 2231 GlasKoch	7\$02	770	Plafond 85 Henrique	8\$32	650
Lamparina Coração	4\$83	1 120	Plafond 921 Miqueles	16\$90	320
Lamparina Dâmaso	4\$66	1 160	Plafond 927/25 Miqueles	16\$90	320
Lamparina Hulla 60 GlasKoch	3\$86	1 400	Plafond 99 Henrique	10\$82	500
Lamparina Hulla 70 GlasKoch	4\$16	1 300	Plafond Boina Nobreluz	7\$95	680
Lamparina Kairo grande	4\$91	1 100	Plafond Estrela Nobreluz	11\$27	480
Lamparina Kairo pequena	4\$16	1 300	Plafond Gomes R. Francisco	7\$95	680
Lamparina King 10 GlasKoch	4\$16	1 300	Plafond grande Candelar	13\$52	400
Lamparina Mona Lisa GlasKoch	4\$70	1 150	Plafond grande liso Nobreluz	12\$02	450
Lamparina Moving 22,5 GlasKoch	4\$58	1 180	Plafond liso	9\$32	580
Lamparina oval Frisby Gr. GlasKoch	4\$91	1 100	Plafond liso Nobreluz	8\$44	640
Lamparina quadrada 2320/10 GlasKoch	4\$58	1180	Plafond Manuel Gonçalves	8\$32	650

Designação	Preço certo	Produção média
Plafond novo Canelar	8\$32	650
Plafond pequeno Candelar	8\$32	650
Plafond Pontes 848	15\$46	350
Plafond quadrado Nobreluz	10\$82	500
Plafond Sotecto grande	16\$90	320
Plafond Sotecto pequeno	9\$32	580
Ref. 1065 (goive PM)	5\$15	1 050
Ref. 1108 (liso PM)	5\$15	1 050
Rolha n.º 547 (JFS)	3\$55	1 520
Rolha n.º 666 (luxo)	3\$35	1 610
Rolha para galheta	3\$31	1 630
Rolha Vilabo	7\$21	750
Santa grande	6\$36	850
Santa pequena	4\$91	1 100
Solitário 2012/15	4\$16	1 300
Solitário 2012/20	4\$70	1 150
Solitário 2012/25	5\$40	1 000
Solitário 2012/30	7\$51	720
Tealight Eclipse «Caltical Eclipse»	5\$15	1 050
Tulipa 321 Roquidiro	8\$44	640
Ufo Glaskoch	7\$30	740
Urinóis Normax	7\$72	700
Urinóis Vilabo	7\$72	700
Vela de máquina	6\$36	850

Prensa multimoldica

Designação	Preço certo	Produção média
1007 Morgado	14\$62	370
Apanha-moedas quadrado	10\$20	530
Apanha-moedas rectangular	9\$01	600
Apliche novo Morgado n.º 3980	15\$90	340
Apliche Pontes	24\$59	220
Castiçal 14,5	8\$19	660
Castiçal Majoli 2162/17	6\$82	790
Castiçal Majoli 2162/24	9\$66	560
Copo Aroma	4\$91	1 100
Cx. 10×10×10	12\$57	430
Cx. 12×12×12	12\$29	440
Cx. 12×9×16	14\$23	380
Fruteira Reis	10\$77	502
Jogo alma redondo	12\$87	420
Jogo dout worry GlasKoch	9\$83	550
Jogo quadrado	9\$16	590
Jogo redondo	9\$83	550
Parra ou concha Euroluz	10\$41	520
Prato 2091/35	12\$02	450
Prato 2201/33	10\$40	520
Prato 2201/33	9\$92	545
Prato 2201/38	15\$03	360
Prato 2201/38	15\$03	360
Prato 2273/28 M	9\$83	550
Prato 2284 M. aperitivo	13\$19	410
Prato com pé narvik	15\$03	360
Prato narvik 20	7\$02	770
Prato narvik 27	7\$72	700
Prato narvik 30	9\$16	590
Prato oval 40×30	10\$01	540
Prato oval spring	10\$01	540
Prato oval spring 19,5 cm	8\$19	660
Prato oval spring 27 cm	7\$72	700
Prato oval spring 30 cm	9\$16	590
Prato oval spring 35 cm	10\$01	540
Prato oval spring 20 cm	7\$02	770
Taça 2143	4\$74	1 140
Taça 2188	5\$63	960
Taça Artistar 709	23\$51	230
Taça Artistar 710	23\$51	230
Taça Artistar com dois moldes 1018	15\$90	340
Taça Artistar com dois moldes 710	15\$90	340
Taça Artistar SC 210	23\$51	230
Taça cónica Secam pequena	4\$91	1 100
Taça Majoli 2144	4\$91	1 100
Taça meia esfera	4\$91	1 100

Designação	Preço certo	Produção média
Taça uva grande	10\$11	535
Telha Argibetão	9\$01	600
Telha Eurocerâmica	8\$86	610
Telha Latina com três moldes	9\$49	570
Telha Lis	10\$40	520
Telha Lusa 5	7\$72	700
Telha Lusa 5 nova	7\$72	700
Telha Lusa 8	7\$95	680
Telha Lusa 80	10\$01	540
Telha Lusa Nova	7\$95	680
Telha Margon	8\$44	640
Telha Marselha exportação	8\$58	630
Telha Marselha nova	8\$86	610
Telha Marselha velha	7\$12	760
Telha mista	9\$66	560
Telha Mortágua com três moldes	8\$44	640
Telha Mourisca	7\$02	770
Telha Oliva	9\$49	570
Telha Progresso	7\$72	700
Telha Romana	13\$87	390
Telha Sol	9\$49	570
Telha Sol nova	9\$49	570
Telha Sotelha	9\$16	590

Ladrilho:

20×20×2	7\$41	730
24×24×2	7\$95	680
24×24×3,5	16\$39	330
28×28×2	8\$73	620

Tijolo:

20×20 liso	4\$43	1 220
20×20 A ou B	4\$43	1 220
21×12 A ou B	4\$43	1 220
17×17 A	4\$43	1 220
24×24	6\$72	805
30×30	13\$19	410
24×11,5	4\$43	1 220

Prensa manual

Designação	Preço certo	Produção média
Apliche Fausto	24\$59	220
Barquilha 737	15\$03	360
Base castiçal Tim Secam	9\$83	550
Base tinteiro La Bagnoire	11\$76	460
Caneca graduada 0,25 l	9\$01	600
Caneca graduada 0,5 l	14\$65	369
Caneca graduada 1 l	18\$03	300
Olho-de-boi Schreder	8\$96	604
Porta-guardanapos	11\$51	470
Rolha Dâmaso	1\$68	3 200
Rolha espanhola	1\$68	3 200
Rolha tulipa Esperança Reis	4\$91	1 100
Saboneteira Ceia Simões	8\$66	624
Saleiro Fernanda Cunha	15\$03	360
Saleiros Lurca	13\$52	400
Saleiros vidril	15\$03	360
Secretário Secam liso	15\$03	360
Taça A. F. Santos	36\$06	150
Taça Artistar	23\$12	234
Taça grande	18\$03	300
Taça média Lurca	10\$82	500
Taça mini Lurca	7\$21	750
Taça Morgado	36\$06	150
Taça pequena Lurca	10\$01	540
Taça uva grande	10\$11	535
Taça uva pequena	6\$01	899
Termómetro Secam	15\$03	360

Castiçais, aquecedores e centrifugado

Designação	Preço certo	Produção média
Castiçais pequenos:		
Alibábá	6\$01	900
Babilon	12\$29	440
Base castiçal perfume	5\$87	920
Coração	5\$87	920
Estrela	10\$01	540
Lua	7\$95	680
Pé 6,5	5\$05	1 070
Quadrado	5\$87	920
Redondo (três moldes)	5\$10	1 060
Uno 40 Secam com quatro moldes	5\$05	1 070
Uno 60	5\$40	1 000
Uno 80	6\$22	870
Aquecedores:		
2013	11\$27	480
2017	11\$27	480
Apanha-moedas Matilde	11\$27	480
Atna	11\$27	480
Nanunama	11\$27	480
Quadrado	14\$23	380
Redondo	11\$27	480
Stella	18\$03	300
Centrifugado:		
110 Eckert	36\$06	150
230 Diamantino	18\$03	300
231 Diamantino	14\$23	380
300 Miqueles	19\$31	280
319 Miqueles	18\$03	300
738 Morgado	38\$63	140
739 Morgado	15\$46	350
Andorra 1 — J. Pontes	20\$03	270
Andorra 2 — J. Pontes	14\$23	380
Concha J. Pontes	10\$82	500
Fabi Iluminação	12\$02	450
Grande Diamantino	40\$07	135
Grenoble 1 — J. Pontes	12\$02	450
Grenoble 2 — J. Pontes	8\$32	650
Manuel Gonçalves	12\$02	450
México 1 — J. Pontes	36\$06	150
México 2 — J. Pontes	20\$03	270
México 3 — J. Pontes	16\$90	320
N.º 1 — Esperança Reis	10\$82	500
N.º 2 — Esperança Reis	12\$02	450
Pombal J. Pontes	12\$02	450
Prato bambu grande	19\$31	280
Prato bambu médio	14\$42	375
Prato bambu pequeno	10\$01	540
Ritmo 40 Secam	4\$16	1 300
Ritmo 60	4\$83	1 120
Ritmo 80	5\$68	950
Taça bambu grande	21\$63	250
Taça bambu média	19\$31	280
Taça bambu pequena	10\$20	530
Taça narvik 12	7\$72	700
Taça narvik 17	9\$83	550
Taça narvik 22	12\$87	420
Taça narvik 25	15\$68	345
Tulipa xadrez Pontes	10\$82	500
Jarros:		
Caneca cucina Secam	7\$41	730
Cântara de 1,5 l	7\$70	702
Cântara de 0,5 l	6\$16	878
Cântara de 0,75 l	6\$57	822
Cântara de 1 l	6\$72	805
Cântara V. L. de 0,5 l	6\$16	878
Cântara V. L. de 1 l	6\$72	805
Chaminé	5\$59	966
Jarro 104 — Reis	8\$82	613
Jarro Abombardo	8\$96	604
Jarro Direito Euroluz	8\$82	613
Jarro Lis de de 0,5 l	6\$01	899
Jarro Lis de 0,75 l	6\$01	899

Designação	Preço certo	Produção média
Jarro Lis de 1 l	6\$16	878
Jarro Lis de 1,5 l	7\$35	736
Jarro Modelo Novo de 1 l	6\$78	797
Jarro Modelo Novo de 1,5 l	7\$70	702
Jarro Norte de 1 l	6\$72	805

Obra do sector belga

Designação	Preço certo	Produção média
550 a 650	7\$25	745
650 a 750	7\$84	690
750 a 850	8\$19	660
850 a 1000	8\$73	620
1000 a 1200	9\$66	560
1200 a 1350	10\$50	515
1350 a 1500	11\$63	465
1500 a 1750	12\$44	435
1750 a 2000	13\$87	390
2000 a 2250	15\$24	355
2250 a 2500	16\$39	330
2500 a 2750	17\$73	305
2750 a 3000	18\$64	290
3000 a 3250	23\$51	230
3250 a 3500	30\$04	180

Obra feita à espanhola

Designação	Preço certo	Produção média
Tulipas:		
0 g a 150 g	4\$70	1 150
150 g a 250 g	5\$10	1 060
250 g a 350 g	5\$57	970
350 g a 450 g	6\$14	880
450 g a 550 g	7\$02	770
Sinos:		
150 g a 250 g	5\$40	1 100
250 g a 350 g	6\$14	880
350 g a 450 g	7\$02	770
450 g a 550 g	7\$51	720
Abat-jour:		
150 g a 350 g	5\$486	922
350 g a 450 g	6\$53	828
Taças:		
150 g a 250 g	5\$87	920
250 g a 350 g	6\$59	820
350 g a 450 g	7\$51	720
Aquários:		
250 g a 350 g	5\$86	922
350 g a 450 g	7\$21	750
450 g a 550 g	7\$43	728
Tampas Secam:		
0 g a 250 g	6\$44	840
250 g a 350 g	6\$93	780
350 g a 450 g	7\$41	730
Tampas mercado nacional:		
0 g a 250 g	5\$63	960
250 g a 350 g	6\$44	840
350 g a 450 g	7\$02	770

Designação	Preço certo	Produção média
Bolas:		
10 cm, 11 cm e 12 cm	4\$50	1 200
14 cm	4\$84	1 117
15 cm	5\$40	1 000
Copos:		
Cerveja alto	7\$12	760
Oeste	6\$01	900
Príncipe — 2,3	6\$01	900
Príncipe — 3,5	6\$28	860
Tulipas com carimbo virado:		
250 g a 350 g	7\$21	750
350 g a 450 g	7\$72	700
Preços específicos:		
Caixas de 0 g a 300 g	6\$01	900
Copo Dong Drin Secam 300 g	7\$41	730
Copo Whisky México Secam 350 g	7\$72	700
Flut ou jarra de 0 g a 250 g	6\$01	900
Frascos de 0 g a 300 g	5\$68	950
Frascos de 300 g a 400 g	6\$44	840
Frascos de 400 g a 500 g	7\$02	770
Trak de 0 g a 200 g	5\$68	950
Trik de 0 g a 200 g	5\$32	1 017
Castiçais:		
Chaminés cortadas de dois lados de 0 g a 250 g ..	5\$40	1 000
Lago 14, 15 e 17 — 400 g	8\$07	670
Lago 19 — 450 g	8\$44	640
Taça lago 200 g	5\$87	920
Taça timo 200 g	5\$63	960
Timo 11 — 350 g	8\$32	650
Timo 8 e 9 — 300 g	7\$72	700

Por qualquer novo artigo que ainda não conste nas tabelas respectivas será garantido o salário médio da última semana, quinzena ou mês de calendário.

Durante a vigência desta convenção o preço das peças não poderá ser alterado, salvo as obras em que por ambas as partes for considerado que devem ser negociadas, nomeadamente quando, por introdução de novos

equipamentos ou ferramentas, para distribuição dos ganhos de produtividade.

Os trabalhadores em regime de pagamento à peça receberão as seguintes percentagens:

No fabrico manual:	Porcentagem
Oficial	100
Moldador belga	96
Marisador	96
Colhedor-moldador	91,5
Colhedor-preparador	91,5
Caldeador	82
Colhedor de bolas	82
Cortador a quente	82

No fabrico semiautomático:	
Colhedor	100
Maquinista	100
Moldador	95
Moldador de garrações	98
Ajudante de moldador	82

Na prensa:	
Oficial	100
Colhedor de prensa (garrafa)	100
Ajudante	88
Colador tijolo	82

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 11 de Dezembro de 1996.

Depositado em 16 de Dezembro de 1996, a fl. 38 do livro n.º 8, com o n.º 426/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

