

Boletim do Trabalho e Emprego

15

1.ª SÉRIE

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

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 15	p. 963-1034	22-ABR-1978
-----------------	--------	---------	--------	-------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Regime jurídico de férias, feriados e faltas — Entendimento quanto a alguns artigos do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro (v. *Bol. Trab. Emp.*, 2.ª série, n.º 1, Jan./76) 964
- Laboração contínua — Aprovação de horários de trabalho com turnos 965
- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., representados pelos sindicatos dos quadros 967

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os trabalhadores dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., representados pelos sindicatos dos quadros 968

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre as Assoc. Comerciais de Viana do Castelo, de Ponte de Lima, de Arcos de Valdevez e de Monção e Melgaço e o Sind. de Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo 969

Convenções colectivas de trabalho:

- Acordo de adesão entre Promarinha, Gabinete de Estudos e Projectos, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. de Lisboa e outros 970
- ACT entre a Ytong Portuguesa — Betão Celular, S. A. R. L., e a Feder. Nacional dos Sindicatos de Quadros 970
- ACT para os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. 978
- CCTV entre as Assoc. Nacionais dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e a Feder. Nacional de Trabalhadores de Comércio e outros — Rectificação 1031

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

- União dos Sind. de Castelo Branco e Vila Velha de Ródão 1031
- Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Madeira do Dist. de Lisboa 1034

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Regime jurídico de férias, feriados e faltas — Entendimento quanto a alguns artigos do Dec.-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro (v. «Bol. Trab. Emp.», 2.ª série, n.º 1, Jan/76).

Desde a data da sua entrada em vigor, o Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, tem suscitado múltiplas dúvidas de interpretação, às quais o Ministério do Trabalho tem sido insistentemente solicitado a dar o seu contributo de opinião.

Importa recordar, a propósito, que o referido decreto-lei foi determinado por razões imperiosas, expressas no respectivo preâmbulo, que exigiram a imediata revisão do regime jurídico das férias, feriados e faltas, fora do processo de substituição global da lei do contrato individual do trabalho, naturalmente moroso. Satisfeita a exigência surgida, a revisão do Decreto-Lei n.º 874/76 já só se justifica na sede própria referida, conjuntamente com a regulamentação das restantes matérias e em obediência aos mesmos princípios gerais informadores.

Por outro lado, dada a delicadeza de que se reveste a maioria das questões suscitadas, o Ministério do Trabalho tem vindo a recusar informação casuística sobre as mesmas, aguardando a oportunidade de diante do conhecimento global das dificuldades surgidas na aplicação da lei e com ponderação cuidada dos termos e fundamentos das mesmas, tornar público, genericamente, o seu entendimento quanto a cada uma delas.

É o que se realiza pelo presente despacho, que, por isso, tem de ser entendido como afirmador do parecer do Ministério do Trabalho e sem pretender influir no exercício do poder soberano de julgar sobre a aplicação da lei, exclusivo dos tribunais.

Assim:

1 — Salvo menção expressa em contrário, as normas contidas no Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, possuem a natureza e obedecem aos princípios próprios das normas de direito do trabalho. Vale plenamente, quanto a elas, o disposto no artigo 13.º do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, pelo que apenas são insusceptíveis de preterição por normas que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador os preceitos contidos no n.º 1 do artigo 4.º, nos artigos 18.º a 20.º e no artigo 24.º

2 — Artigo 1.º — Do âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, foram exceptuadas as relações de trabalho rural, de serviço

doméstico e de trabalho a bordo. Entretanto, este artigo foi derogado, quanto às relações de trabalho rural, pelo artigo 58.º da Lei n.º 77/77, de 29 de Setembro (Lei de Bases Gerais da Reforma Agrária); assim, tem de se entender que o regime jurídico definido no Decreto-Lei n.º 874/76, citado, é aplicável às relações de trabalho rural, «salvo na medida em que as condições especiais inerentes à actividade agrícola justifiquem tratamento diverso».

3 — Art. 4.º, n.º 2 — É óbvio que o período mínimo de encerramento total ou parcial do estabelecimento para férias se acha fixado com o objectivo de garantir aos trabalhadores o gozo efectivo e em espécie do período de férias legalmente fixado. Entende o Ministério do Trabalho ser aceitável que o encerramento se verifique por período de tempo inferior a vinte e um dias desde que esteja assegurado o gozo integral do direito a férias de todos os trabalhadores e sejam respeitados os restantes preceitos que regem este direito.

4 — Art. 5.º:

a) n.º 1 — Como é forçoso concluir-se através do confronto com o disposto no n.º 1 do artigo 4.º, os «dois dias e meio por cada mês completo de serviço» previstos neste número são dias consecutivos de calendário, sem se cuidar da sua caracterização como dias úteis ou não úteis.

b) n.º 2 — Correspondentemente com o entendimento do número anterior, onde se referem no presente número «todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho», tem de se entender sob pena de incoerência, todos os dias de todos os períodos ininterruptos durante os quais se manteve a relação de trabalho;

c) Nos casos de contrato a prazo com duração não superior a um ano, o direito a férias respectivo pode ser gozado após o termo da vigência do contrato, contando-se todo o tempo decorrido durante a mesma.

5 — Art. 6.º, n.º 3 — A não admissibilidade de redução na retribuição correspondente ao período de férias tem de se entender reportada à retribuição correspondente ao período de férias efectivamente go-

zado, com a redução permitida pelo n.º 2 do artigo 28.º De outro modo teria de se admitir, implícita mas inadmissivelmente, recompensa ao trabalhador não assíduo, o que não pode ter sido querido pelo legislador.

6 — Art. 8.º, n.º 4 — Este preceito deve ser entendido em estreita dependência do n.º 1 do mesmo artigo: as férias só podem ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados por mútuo acordo das partes.

7 — Art. 19.º, n.º 1 — Por feriado distrital deve entender-se o feriado municipal da capital do distrito.

8 — Arts. 19.º e 20.º:

a) Os feriados facultativos, desde que seja estipulada nos termos legais a sua observância, têm regime em tudo idêntico ao dos feriados obrigatórios;

b) O acordo a que se refere o n.º 2 do artigo 19.º pode ser firmado entre a entidade patronal e os trabalhadores, bem como as respectivas associações de classe.

9 — Art. 23.º — Nomeadamente quanto a este artigo, vale o entendimento enunciado no ponto 1 do presente despacho. O teor do preceito explica-se em termos de definição de regime mínimo legal, nada obstando à livre estipulação pelas partes de tipos diferentes de faltas justificadas.

10 — Art. 23.º, n.º 2, alíneas c) e e) — O requisito da inadiabilidade da prática dos actos que constituem motivo de justificação só em cada caso concreto pode ser apreciado com segurança e rigor, competindo tal tarefa à entidade patronal, que, para o efeito, pode proceder às averiguações e exigir os meios de prova que entender necessários (v. artigo 25.º). O conceito de inadiabilidade inculca, porém, em qualquer caso, a característica de curta duração da situação, a que se refere, pelo que o período de ausência com aquele fundamento nunca deverá poder ultrapassar, no máximo, dois dias.

Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão-de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

11 — Art. 26.º, n.º 2:

a) As faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 23.º (e não do artigo 20.º, como por erro de impressão se acha escrito) não determinam perda de retribuição; por outro lado, na falta de regulamentação específica, entende-se que os períodos de falta não podem exceder os legalmente fixados para o exercício da actividade sindical;

b) Para os efeitos desta alínea considera-se que o trabalhador tem direito a subsídio de previdência, desde que abrangido pelo respectivo regime e independentemente dos termos deste, nomeadamente no que respeita aos três primeiros dias de baixa por doença.

12 — Art. 26.º, n.º 3 — Este preceito remete para o «regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado», que não pode ser senão o definido nos artigos 73.º a 81.º do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969; regime que, assim, se tem de entender em vigor, não obstante a norma revogatória, mas contraditória com a considerada e, por isso, inoperante nessa parte, do artigo 31.º (note-se, aliás, a patentear o lapso do artigo 31.º, que não faz sentido revogar todo o capítulo IV do regime jurídico do contrato individual de trabalho referenciando-o a todas as suas secções).

13 — Art. 27.º, n.º 2 — Os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, referidos na parte final do preceito, são como obriga a entender a letra da norma, «todos» os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

Ministério do Trabalho, 3 de Abril de 1978. — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Laboração contínua — Aprovação de horários de trabalho com turnos

Desde sempre que razões específicas de ordem tecnológica tornaram indispensável o recurso à forma de laboração contínua durante períodos largamente superiores aos do funcionamento normal da generalidade das empresas. Por isso, sempre a lei previu essas formas de laboração dos estabelecimentos, regulamentando-as em função das necessidades e dos interesses em presença.

Na presente conjuntura, razões de ordem económica de interesse das empresas e da economia nacional

exigem, com maior frequência e acuidade, a necessidade de organização dos tempos de trabalho de molde a obter a utilização máxima necessária da capacidade de produção instalada, através da organização de vários turnos de pessoal que se sucedem nos mesmos locais de trabalho, durante o dia, e do funcionamento dos estabelecimentos em laboração contínua.

Não se desconhecem os inconvenientes que tais formas de laboração representam para os trabalhadores, atingidos por uma variabilidade constante de

horário e sujeitos à prestação periódica de trabalho durante o período nocturno, na maior parte dos casos de regime de turnos. É indesmentível, igualmente, porém, que interesses colectivos superiores, de âmbito nacional, bem como os dos próprios trabalhadores empenhados na manutenção dos postos de trabalho, como melhoria substancial de condições e estabilidade de emprego, exigem a manutenção da admissibilidade daquelas formas de laboração. Ponto é que na lei e na prática administrativas estejam devidamente salvaguardados os interesses em presença.

Neste sentido se institucionalizou na ordem jurídica portuguesa a retribuição especial de trabalho nocturno e, mais especificamente, o subsídio de turnos, já objecto de despacho explicitador dos respectivos princípios informadores (Despacho Normativo n.º 182/77, de 16 de Setembro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1977).

Tendo surgido dúvidas acerca do condicionalismo legal geral a que obedece a prática da laboração dos estabelecimentos em regime de turnos, importa tornar público, de forma bem clara, qual o procedimento observado pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho, em obediência ao disposto na lei, único fundamento de intervenção possível.

Para além dos seguidamente referidos, nenhum outro condicionalismo pode ser apostado à laboração em regime de turnos, devendo a sua eventual exigibilidade ser prontamente esclarecida ou denunciada junto dos Serviços Centrais competentes do Ministério do Trabalho.

Assim:

1 — Carecem de aprovação do Ministério do Trabalho os horários de trabalho em que «as horas de começo e termo do período de funcionamento do estabelecimento não coincidam com as de entrada e saída de todos os trabalhadores ou quando não seja comum a todos estes o intervalo de descanso» (artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro).

2 — Todos os horários de trabalho com turnos de pessoal são do tipo referido em 1, pelo que todos carecem de aprovação do Ministério do Trabalho.

3 — As normas gerais que regem a elaboração dos mapas de horários de trabalho, sujeitos a aprovação do Ministério do Trabalho, são as constantes do despacho de 20 de Dezembro de 1971, publicado no *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1972, e proferido ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro. É óbvio que todas as referências constantes desse despacho a departamentos da administração do trabalho existentes à data da sua publicação se têm de entender reportadas à actual estrutura orgânica correspondente do Ministério do Trabalho.

4 — Quando os horários sujeitos a aprovação traduzam um funcionamento em regime de laboração contínua ou de laboração com amplitude superior à dos limites fixados no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro (entre as

7 e as 20 horas), impõe-se a observância do disposto nos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo:

- a) Se a empresa ou o sector de actividade em que ela se integra já se acham autorizados a laborar continuamente ou para além dos limites referidos, a aprovação dos horários, nessa parte, não exige qualquer diligência prévia;
- b) Se nem a empresa nem o sector de actividade em que ela se integra possuem autorização para laborar continuamente ou para além daqueles limites referidos, impõe-se, prévia à aprovação dos horários, aquela autorização.

5 — Para efeitos de autorização de laboração contínua ou fora dos limites definidos no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é seguido e exigido pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho, de modo estrito e exclusivo, o seguinte procedimento:

- a) Requerimento fundamentado da entidade patronal, acompanhado de declaração, de preferência comprovada, de terem sido ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos na empresa;
- b) Parecer do(s) Ministério(s) responsável(eis) pelo sector de actividade em que se integra a empresa, se for caso disso;
- c) Despacho conjunto dos Ministros do Trabalho e da Tutela ou responsável pelo sector de actividade em que se integra a empresa, no caso de se tratar de autorização para laboração contínua;
- d) Despacho do Ministro do Trabalho, no caso de se tratar de autorização para laboração fora dos limites definidos no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.

6 — Para efeitos de aprovação de horários de trabalho que traduzam um funcionamento em regime de laboração contínua ou de laboração com amplitude superior à dos limites fixados no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é seguido e exigido pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho exactamente o mesmo procedimento observado quanto aos demais horários, o qual é estrito e exclusivamente o seguinte:

- a) Requerimento da entidade patronal, acompanhado do horário de trabalho a substituir, se o houver, e de declaração, de preferência comprovada, de terem sido ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos na empresa;
- b) Declaração de concordância dos trabalhadores com os horários de trabalho submetidos a aprovação, desde que tal requisito esteja estabelecido por livre estipulação entre as partes interessadas ou associações de classe delas representativas, ou seja exclusivamente em convenção colectiva de trabalho negociada entre as mesmas;
- c) A aprovação dos horários de trabalho só é dada depois de verificada a sua conformi-

dade com «os condicionalismos legais», nomeadamente o disposto na lei geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis.

7 — Relativamente ao referido na alínea c) do número anterior, têm sido entendimento e prática constantes do Ministério do Trabalho:

- a) Considerar satisfeitos os condicionalismos legais relativos à fixação do dia de descanso semanal em regime de turnos, nomeadamente em laboração contínua (artigos 51.º do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, e 37.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro), nos casos em que em cada conjunto de sete dias, sucessiva e regularmente

contados, há sempre um dia de descanso, nunca precedido de mais do que oito dias consecutivos de trabalho;

- b) Considerar a possibilidade de redução ou dispensa dos intervalos de descanso, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, desde que seja assegurada a observância de um período de repouso, para todos os efeitos considerado como tempo de serviço, durante o qual o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho, devendo embora, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

Ministério do Trabalho, 3 de Abril de 1978. — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonalha*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., representados pelos sindicatos dos quadros

Por despacho conjunto dos Ministros dos Transportes e Comunicações e do Trabalho de 27 de Abril de 1977 foi determinada a negociação conjunta obrigatória do ACT/CP de 1976.

Desde o início se formaram dois blocos sindicais à negociação, um representando os quadros e outro, os ferroviários em geral, o que motivou um esforço desenvolvido pelos Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações com vista à obtenção, em conformidade com o estabelecido na lei, de um estatuto unificado para todo o pessoal.

Das negociações levadas a efeito resultou o aproveitamento integral da capacidade negocial do conselho de gerência e de todos os sindicatos representativos de todos os trabalhadores da empresa, que se consubstanciou num acordo pleno quanto a todas as matérias entre as partes interessadas.

Não foi possível no entanto conseguir formalizar um instrumento final, embora ele contenha substancialmente o que ficou acordado no decurso do processo negocial, em virtude de todos os sindicatos representativos dos quadros se recusarem a outorgar tal convenção, pretendendo um acordo formalmente diferente para os seus representantes, em contradição com o disposto no n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, na redacção que lhe foi dada pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76 e 353-G/77.

A posição dos sindicatos representativos dos quadros manteve-se, não obstante as diligências efectuadas pelo Ministério do Trabalho no sentido de superar a situação.

Nestes termos, consideram-se preenchidos os requisitos exigidos pela alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro,

com a redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, para o recurso à via administrativa perante a recusa reiterada de vários sindicatos em outorgar um texto único, não obstante este contemplar as posições por eles acordadas.

Assim, determino:

Ao abrigo e nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, é constituída uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho destinada a regulamentar as relações de trabalho entre os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos dos Economistas, dos Engenheiros do Norte, dos Engenheiros da Região Sul, dos Engenheiros Técnicos Agrários, dos Engenheiros Técnicos do Norte, dos Engenheiros Técnicos do Sul, dos Farmacêuticos, dos Profissionais de Psicologia, dos Profissionais do Serviço Social e dos Quadros Técnicos dos Caminhos de Ferro Portugueses com a seguinte constituição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério dos Transportes e Comunicações;
- Um representante do Ministério do Plano e das Finanças.

Ministério do Trabalho, 20 de Abril de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os trabalhadores dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., representados pelos sindicatos dos quadros

Por despacho conjunto dos Ministros dos Transportes e Comunicações e do Trabalho de 27 de Abril de 1977 foi determinada a negociação conjunta obrigatória do ACT/CP de 1976.

Desde o início se formaram dois blocos sindicais à negociação, um representando os quadros e outro os ferroviários em geral, o que motivou um esforço desenvolvido pelos Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações com vista à obtenção, em conformidade com o estabelecido na lei, de um estatuto unificado para todo o pessoal.

Das negociações levadas a efeito resultou o aproveitamento integral da capacidade negocial do conselho de gerência e de todos os sindicatos representativos de todos os trabalhadores da empresa, que se substanciou num acordo pleno quanto a todas as matérias entre as partes interessadas.

Não foi possível no entanto conseguir formalizar um instrumento final, embora ele contenha substancialmente o que ficou acordado no decurso do processo negocial, em virtude de todos os sindicatos representativos dos quadros se recusarem a outorgar tal convenção, pretendendo um acordo formalmente diferente para os seus representados, em contradição com o disposto no n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, na redacção que lhe foi dada pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76 e 353-G/77.

A posição dos sindicatos representativos dos quadros manteve-se, não obstante as diligências efectuadas pelo Ministério do Trabalho no sentido de superar a situação.

Nestes termos, consideram-se preenchidos os requisitos exigidos pela alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, para o recurso à via administrativa, perante a recusa reiterada de vários sindicatos em outorgar um texto único, não obstante este contemplar as posições por eles acordadas.

Foi assim constituída, por despacho de 19 de Abril de 1978, uma comissão técnica encarregada de elabo-

rar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho destinada a regulamentar as relações de trabalho entre os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos não outorgantes.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado dos Transportes, do Planeamento e do Trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

BASE ÚNICA

As disposições do ACT entre os Sindicatos dos Ferroviários e outros e o conselho de gerência dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., são aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Engenheiros do Norte;
Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato Nacional dos Farmacêuticos;
Sindicato Nacional dos Profissionais de Psicologia;
Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social;
Sindicato de Quadros Técnicos dos Caminhos de Ferro Portugueses.

Ministérios das Finanças e do Plano, dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, 21 de Abril de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado dos Transportes, *José Manuel Consiglieri Pedroso*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre as Assoc. Comerciais de Viana do Castelo, de Ponte de Lima, de Arcos de Valdevez e de Monção e de Melgaço e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo.

Encontra-se em estudo, neste Ministério, a eventual extensão do CCT celebrado entre as associações mencionadas em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, a todas as entidades patronais que não estando inscritas nas associações patronais outorgantes exerçam, na área abrangida pela convenção, a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem

como aos que prestam serviço nas empresas já abrangidas pelo CCT, daquelas mesmas categorias, não inscritos no Sindicato outorgante.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Acordo de adesão entre Promarinha, Gabinete de Estudos e Projectos, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. de Lisboa e outros

Ao abrigo do disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, a Promarinha, Gabinete de Estudos e Projectos, S. A. R. L., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço acordam em aderir ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Armadores da Marinha Mercante e empresas nacionalizadas e os sindicatos representativos dos trabalhadores, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 10, de 30 de Maio de 1976.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1978.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Nuno Pereira Campos.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Maria Teresa Ferreira Quelhas.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

João Sequeira Branco.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

Isaura Eduarda Branco dos Reis Vieira.

Pela gerência da Promarinha:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Abril de 1978, a fl. 67 do livro n.º 1, com o n.º 67, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Ytong Portuguesa — Betão Celular, S. A. R. L., e a Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, a Ytong Portuguesa — Betão Celular, S. A. R. L., e, por outro, os quadros que desempenham funções inerentes às categorias nele previstas, desde que filiados nas organizações profissionais representadas pela Federação signatária.

2 — Para efeito deste contrato, consideram-se quadros os trabalhadores que, desempenhando na empresa funções técnicas, administrativas ou comerciais, estejam filiados nas organizações profissionais representadas pela Federação signatária.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Sem prejuízo da aplicação a partir de 1 de Janeiro de 1978 da tabela salarial anexa, este contrato entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* e será válido por dezoito meses, considerando-se

renovado por períodos de igual duração, salvo se qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão com uma antecedência mínima de noventa dias em relação ao termo do período de vigência então em decurso.

2 — No caso de vir a ser reduzido o prazo legal vigente sobre a validade das convenções colectivas, o prazo de dezoito meses indicado nesta cláusula será corrigido em consequência.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão e carreira profissional)

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.

1.2 — Os graus 1 e 2 serão considerados complemento da formação académica, sendo os licenciados admitidos no escalão 1-B e os bacharéis no escalão 1-A.

1.3 — A permanência máxima nos graus 1 e 2 é a indicada no quadro seguinte:

	1-A	1-B	2
Licenciados	—	Um ano	Dois anos
Bacharéis	Um ano	Dois anos	Três anos

1.4 — É suficiente que um quadro execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.

1.5 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalecem, para todos os efeitos, as de grau superior, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

1.6 — Características das funções dos diferentes graus:

1.6.1 — Categoria de grau 1:

- Execução do trabalho técnico individualizado, simples e/ou de rotina, adequado à formação do titular e sob *contrôle* de outro quadro ou apoiado em orientações técnicas por ele bem definidas;
- Estudo da aplicação de técnicas e processos fabris, comerciais ou administrativos;
- Simple colaboração em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular, sem liberdade de iniciativa para a realização de tarefas individualizadas;
- Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos domínios comercial, de gestão, de informática, de planeamento e de ensino.

§ 1.º O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e *contrôle* permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

§ 2.º Este profissional não tem funções de chefia.

1.6.2 — Categoria de grau 2:

- Assistência a quadros de grau superior;
- Colaboração em trabalhos de equipa com possibilidade de execução de tarefas da especialidade, individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas por este CCT;
- Execução de trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- Assistência técnica em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação e experiência do titular;
- Orientação de outros quadros numa actividade comum, embora sem exercício de chefia nem mesmo de coordenação.

§ 1.º Deverá receber assistência técnica de um quadro mais qualificado, sempre que necessite.

§ 2.º Quando ligado a projectos não tem funções de chefia, podendo tê-las nos outros casos, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.

1.6.3 — Categoria de grau 3:

- A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais, embora se conte com a experiência acumulada, é necessária capacidade quer de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;
- Execução eventual de trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- Tomada de decisões a curto e a médio prazo;
- Actividades técnico-comerciais ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior;
- Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;
- Ministração eventual de orientação técnica a quadros de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- Colaboração em trabalhos de equipa, sem o exercício da respectiva chefia, mas com possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de quadros do mesmo ramo e de grau inferior.

1.6.4 — Categoria de grau 4:

- Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização, com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;
- Supervisão directa e continuada de outros quadros de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum, com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;
- Execução de trabalho complexo de investigação científica sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da engenharia ou de outro domínio;
- Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular;

- f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividade com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros quadros quanto a precisão técnica, sujeitos a *contrôle* quanto à validade das conclusões, mas aceites quanto ao rigor técnico e à exequibilidade.

1.6.5 — Categoria de grau 5:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuadas de vários grupos, ambos os casos integrando quadros do mesmo ou de vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, e desenvolvendo actividades diversas que não envolvam grandes dispêndios ou comprometam objectivos a longo prazo, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, nomeadamente quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalho complexo de investigação, com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto a política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;
- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

1.6.6 — Categoria de grau 6:

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial ou de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da empresa, normalmente com capacidade de decisão quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação científica, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou de investigação científica, individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, com elaboração de pareceres com influência directa da definição da política global da empresa;

- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e *contrôle* financeiro da empresa.

1.7 — Os quadros, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Ingresso (admissão na empresa);
- b) Acesso. O acesso pode ocorrer por:
 - 1 — Mudança de carreira;
 - 2 — Nomeação;
 - 3 — Readmissão.

§ único. A admissão, que só se efectuará, sob pena de nulidade, com a detenção pelo profissional de carteira profissional ou diploma equivalente, não pode prejudicar o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 da alínea b).

2.2 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

2.3 — São condições de preferência no acesso, pela ordem indicada:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- c) Preenchidas as condições anteriores e em caso de igualdade, será dada preferência a trabalhadores já ao serviço da empresa;
- d) Antiguidade na função anterior.

2.4 — O preenchimento de lugares e cargos carece de parecer do grupo profissional interessado.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos quadros será feita a título experimental, por dois meses, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, independentemente de invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulam períodos experimentais mais longos.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

3 — Em casos de readmissão o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

Cláusula 5.ª

(Registo de desemprego)

1 — Quando a empresa pretenda admitir ao serviço um quadro, deverá consultar o SNE e o sindicato representante do sector profissional em causa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 6.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados.

Cláusula 7.ª

(Trabalho por turnos)

Se houver turnos, o seu regime bem como o respectivo subsídio serão estabelecidos mediante acordo entre os profissionais, a entidade patronal e os sindicatos.

Cláusula 8.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente CCT poderão ser isentos de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador e parecer obrigatório do respectivo sindicato.

3 — A isenção de horário de trabalho obriga ao respeito pelo total de horas semanais consagrado nos termos deste CCT.

4 — Aos profissionais isentos de horário de trabalho deverá ser concedida a retribuição especial legalmente definida.

5 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a retribuição especial é devida enquanto não for cancelada a isenção.

6 — No caso de o profissional ter obtido a isenção aquando da admissão ou em função desta, ou tenha estado isento pelo período consecutivo de três anos,

a retribuição especial será devida em definitivo, caso tenha cabido à empresa a iniciativa do cancelamento do regime de isenção.

7 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho releva para todos os efeitos, designadamente subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 9.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal.

2 — Só em caso de imperiosa necessidade poderá ser prestado trabalho extraordinário, mas sempre de acordo com os trabalhadores abrangidos.

3 — Quando o trabalhador prestar quatro ou mais horas consecutivas de trabalho extraordinário, terá direito a retomar o trabalho normal doze horas após o termo daquele, sem prejuízo da sua retribuição normal.

4 — O trabalho extraordinário será remunerado nos precisos termos em que o forem os trabalhadores das restantes categorias profissionais existentes na empresa.

Cláusula 10.ª

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado)

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito, para além da sua retribuição normal, aos acréscimos que para as restantes categorias profissionais existentes na empresa estiverem ou vierem a ser estabelecidos.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá todavia ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, à sua escolha.

4 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados ultrapasse quatro horas, terão os trabalhadores direito, no caso de a empresa não fornecer as refeições, a um subsídio para alimentação nos mesmos termos em que é concedido aos restantes trabalhadores da empresa.

Cláusula 11.ª

(Trabalho nocturno)

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 50 %.

Cláusula 12.ª

(Serviço de assistência em regime de prevenção)

1 — Considera-se que um profissional faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação no período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, desde que se encontre localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O serviço de assistência em regime de prevenção, assim como a respectiva remuneração, serão estabelecidos mediante acordo entre os profissionais e a empresa.

CAPÍTULO IV

Remuneração do trabalho

Cláusula 13.ª

(Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato não serão atribuídas remunerações certas mínimas mensais inferiores às da tabela I em anexo, com o respectivo reajustamento das categorias, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1978.

2 — Aos profissionais cujos salários efectivos não venham a ser corrigidos pelos salários mínimos será assegurado pela empresa um aumento compreendido entre 1 % e 15 %, calculado sobre a sua remuneração, a contar da data da entrada em vigor das tabelas salariais.

Cláusula 14.ª

(Diuturnidade)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de trabalho na empresa e no mesmo grau de categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato, tiverem três ou mais anos de trabalho na empresa e no mesmo grau vencerão automaticamente uma diuturnidade.

3 — O regime de diuturnidade previsto nos números anteriores será adaptado e corrigido se na empresa, por força de outros instrumentos de regulamentação colectiva ou de regulamentação interna, esteja ou venha a ser praticado um regime de diuturnidade mais favorável.

4 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa, sendo, pois, adicionadas à retribuição efectiva que o trabalhador aufera.

Cláusula 15.ª

(13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês

de retribuição. Este subsídio será obrigatoriamente pago até ao dia 15 de Dezembro e abrange o trabalho a prestar até ao dia 31 do mesmo mês.

2 — No caso de terem menos de doze meses de serviço efectivo, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à fracção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar e os que se encontrem ausentes por doença profissional ou acidente de trabalho têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço, sem prejuízo do expresso nos números anteriores.

4 — Para este efeito considera-se serviço efectivo o período de faltas justificadas sem perda de remuneração.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 16.ª

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, trinta dias de calendário, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga até ao último dia útil antes do início daquele período.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que completariam em 31 de Dezembro. A proporção para efeitos do cálculo do período de férias será de dois dias e meio por cada mês de trabalho. No caso de o trabalhador, após ter gozado férias, se demitir nesse mesmo ano antes de 31 de Dezembro, a empresa poderá descontar os dias de férias gozadas em excesso, bem como o respectivo subsídio.

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

4 — Durante o seu período de férias o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

5 — A marcação da época de férias deverá ser feita, de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 30 de Abril. Salvo acordo em contrário, o período normal de férias será compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

6 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, de acordo com a maioria dos trabalhadores.

7 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou junto de familiares no estrangeiro.

8 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na mesma empresa. Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

9 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado.

11 — O trabalhador que se encontre na situação de doente, tendo prestado qualquer tempo de trabalho no ano a que as férias respeitam, gozará férias por inteiro, se tal for fisicamente possível, até 31 de Dezembro desse ano. Na impossibilidade do gozo das férias nesse ano, e caso o gozo das mesmas seja possível no 1.º trimestre do ano imediato, poderá o trabalhador optar por gozá-las ou por receber a diferença entre o subsídio que recebeu da Previdência ou do seguro no período de um mês e a sua remuneração mensal. Em qualquer caso, é sempre devido ao trabalhador o subsídio de férias, o qual será pago até 31 de Dezembro do ano em que se vence. Sempre que o trabalhador passe à situação de reforma sem ter gozado férias já vencidas e recebido o respectivo subsídio, terá direito ao pagamento deste, bem como ao da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

12 — Sempre que no período de férias haja doença, devidamente comprovada por documento idóneo, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente.

13 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 12, 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.

14 — O trabalhador que vai prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para isso, recebe remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

15 — Os trabalhadores que regressam do serviço militar têm direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa.

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e subsídio que iria gozar no ano de cessação, se ainda não as tiver gozado, bem como os períodos correspondentes aos meses que trabalhou no próprio ano da cessação do contrato.

17 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder férias nos termos e condições previstos no presente contrato, indepen-

dentemente das sanções a que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixarem de gozar.

Cláusula 17.ª

(Subsídio de férias)

Até ao último dia útil antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

Cláusula 18.ª

(Faltas — Princípios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — As ausências durante período inferior a um dia serão consideradas adicionando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas por escrito com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, as quais serão comunicadas com a antecedência mínima de dez dias. Todas as restantes serão comunicadas logo que possível.

4 — As faltas, ou o seu pedido de autorização, devem ser comunicadas por escrito, em impresso próprio fornecido pela administração, do qual será devolvida ao trabalhador cópia visada, depois de identificada a natureza da falta pelo responsável pelos serviços de pessoal.

Cláusula 19.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, até cinco dias consecutivos; de avós, bisavós, netos, bisnetos, trisavós, trinotos, irmãos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- c) Motivo de casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Motivo de nascimento de filhos, durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados;

- e) Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical;
- f) Prestação de provas de exame;
- g) Necessidade de tratar de assuntos particulares e inadiáveis que não possam ser resolvidos fora do horário normal de trabalho, não podendo exceder sessenta horas por ano;
- h) Exercício das funções de bombeiro, pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos.

2 — Estas faltas não implicam perda de vencimento ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as referidas na alínea e) e as faltas por motivo de doença ou acidente de trabalho em que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, que implicam perda de vencimento.

3 — As faltas das alíneas b) e d) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 20.ª

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores sem observância do estabelecido neste contrato quanto à necessidade de comunicação e tomada de conhecimento ou autorização da falta.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência, nomeadamente:

- a) A perda de remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada período normal de trabalho, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito;
- b) Possibilidade de sanções disciplinares em caso de reincidência.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 21.ª

(Princípios gerais)

Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao serviço da entidade patronal por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental.

Cláusula 22.ª

(Pequenas deslocações no território do continente)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem, em menos de uma hora para cada percurso e até 30 km de raio, a ida e o re-

gresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos;
- b) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal e/ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 23.ª

(Grandes deslocações no território do continente)

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula anterior.

2 — São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — O tempo de deslocação conta-se, para todos os efeitos, como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador terá direito de iniciar o trabalho no dia imediato.

5 — Aos trabalhadores deslocados a empresa concederá dois dias de licença sem perda de remuneração por cada trinta dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência. Em alternativa, pode a empresa optar por pagar, em todos os fins de semana abrangidos pelo período de deslocação, as viagens de ida e volta atrás referidas e ainda as horas de viagem, que serão pagas como horas simples.

6 — Todo o trabalhador que se desloque para fora das instalações da empresa ao serviço desta tem de estar obrigatoriamente coberto por um seguro de acidentes de trabalho para o efeito.

7 — Sempre que um trabalhador se desloque para fora das instalações da empresa e ao serviço desta em meio de transporte próprio, são da responsabilidade da empresa todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado. Esta responsabilidade da entidade patronal é inexistente nos casos em que por decisão judicial os prejuízos causados tenham decorrido de procedimento criminoso por parte do trabalhador.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,28 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super na altura da deslocação, por cada quilómetro per-

corrido, considerando neste valor incluído o seguro contra todos os riscos, desde que o trabalhador faça no mínimo 36 000 km por ano.

Nos casos em que esta quilometragem não seja atingida, o pagamento deste seguro ficará sujeito a acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 1500\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio.

Cláusula 24.ª

(Deslocações fora do continente)

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito a:

- a) Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;
- b) Uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
- c) Alojamento, alimentação e transporte de e para o local de trabalho;
- d) Pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;
- e) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 4000 contos.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho ou parte dele seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

Cláusula 25.ª

(Férias de trabalhadores deslocados do continente)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e subsídios previstos neste contrato, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo de custos de viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

2 — Os trabalhadores mantêm o direito a ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde forem deslocados.

Cláusula 26.ª

(Doenças em deslocações)

1 — Durante o período de doença, comprovada, sempre que possível, por atestado médico, o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado prescrito pelo médico.

2 — Nas situações previstas pelo número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento. São também por conta da empresa as despesas de transladação ou funeral.

CAPÍTULO VII

Segurança social

Cláusula 27.ª

(Refeitórios)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato usufruirão das regalias que, em termos de alimentação ou de subsídios alternativos, vigorem para os restantes trabalhadores da empresa.

Cláusula 28.ª

(Previdência e abono de família)

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

Cláusula 29.ª

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este contrato um subsídio igual ao da Previdência durante o tempo em que se mantiver de baixa, nos casos em que o trabalhador não tenha direito a esse subsídio; caso contrário, completará o subsídio da Previdência perfazendo o ordenado a que o trabalhador teria direito se estivesse ao serviço, até vinte dias de baixa por ano.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 30.ª

(Formação profissional)

A entidade patronal obriga-se a anualmente, em conjunto com todos os quadros interessados, organizar um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as prioridades e necessidades da empresa. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários, congressos ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
- b) Trabalhos de formação ou investigação específicos a realizar na empresa, individual-

mente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

- c) Análise sistemática ou não de publicações de carácter técnico, de interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 31.ª

(Garantias de manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter pecuniário ou cariz social em vigor na empresa ou devidas por força de legislação em vigor.

Cláusula 32.ª

(Garantias do cumprimento)

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou direito criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

Cláusula 33.ª

(Reclassificação dos trabalhadores)

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor do presente acordo fica a empresa obrigada a proceder, sendo caso disso, a reclassificação de todos os profissionais ao seu serviço.

2 — Os profissionais que não aceitem a reclassificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a respectiva reclamação à empresa e aos sindicatos outorgantes, os quais deverão dar uma resposta devidamente fundamentada no prazo de 15 dias.

Cláusula 34.ª

Em tudo o que este contrato está omissa deve-se aplicar a lei geral.

ANEXO I

São devidas aos profissionais as seguintes retribuições mínimas mensais:

Grau 1-A	15 000\$00
Grau 1-B	16 000\$00
Grau 2	18 000\$00
Grau 3	22 500\$00
Grau 4	27 500\$00
Grau 5	32 500\$00
Grau 6	37 000\$00

Lisboa, 28 de Dezembro de 1977.

Pela Ytong Portuguesa, Betão Celular, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelos:

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Associação Portuguesa de Contabilistas;
Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Economistas;

representados pela Fensiq, Federação Nacional do Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Abril de 1978, a fl. 80 do livro n.º 1, com o n.º 68, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT para os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, a Companhia dos Caminhos de Ferro Portugueses e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do acordo

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

2 — Este acordo colectivo de trabalho terá a duração máxima ou menor que estiver ou vier a ser permitida pela lei.

3 — As tabelas salariais e todas as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração máxima de doze meses.

4 — As tabelas salariais têm eficácia retroactiva, reportada ao dia 20 de Agosto de 1977, não se repercutindo portanto no cálculo de pagamento de quaisquer situações que se verifiquem a partir daquela data até à entrada em vigor do novo clausulado.

5 — As diferenças de remunerações devidas em consequência do número anterior deverão ser pagas a começar em Maio e até 31 de Outubro de 1978 em prestações mínimas de 2500\$.

6 — As diferenças de remunerações referem-se, além das remunerações mensais, aos subsídios de férias e Natal pagos em 1977.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretendem rever.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até vinte e cinco dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da denúncia, e deverão estar concluídas quinze dias após o seu início.

4 — No caso de falta de resposta ou por acordo das partes, proceder-se-á à conciliação, a efectuar pelos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho, apenas em relação às cláusulas em que não tiver havido acordo das partes.

5 — Participarão nas reuniões de conciliação três representantes de cada uma das partes e um representante do Ministério do Trabalho.

6 — Se, findas as negociações ou após a conciliação, as partes não chegarem a acordo, a resolução do conflito será submetida a arbitragem, apenas quanto às cláusulas em que não tiver havido acordo das partes.

7 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros de parte.

8 — Os árbitros das partes serão nomeados três dias após a última reunião emergente do n.º 6 desta cláusula e o terceiro árbitro será escolhido nos dois dias seguintes.

9 — Não podem ser árbitros os administradores, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem.

10 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos, que poderão solicitar às entidades interessadas todos os elementos de que necessitem.

11 — A decisão arbitral será tomada por maioria e deverá ser enviada às partes e ao Ministério do Trabalho no prazo de quinze dias a contar da nomeação dos árbitros.

12 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados no presente acordo.

13 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos que o presente acordo.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e/ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência definidas na cláusula 37.^a, alínea h), e sem prejuízo do regime a definir em Regulamento quanto à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes das carreiras dos trabalhadores, nos termos que vierem a ser fixados em regulamento;
- Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos fixados em regulamento, as facilidades necessárias para a continua-

ção dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ou em organismos externos à empresa, sem prejuízo do período de dispensa da prestação de trabalho constante da cláusula 135.ª;

- g) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- h) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- i) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- j) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, através dos seus delegados sindicais, locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não pôr quaisquer dificuldades à sua divulgação;
- m) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado por qualquer dos sindicatos, salas e recintos para reuniões junto aos locais de trabalho.

Cláusula 6.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador com desrespeito das disposições constantes do presente acordo e do regulamento de transferências;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou regalias.

CAPÍTULO III

Admissões e readmissões

Cláusula 7.ª

Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental, as acções de formação a que devem submeter-se os candidatos admitidos ou readmitidos são as definidas em regulamentos.

Cláusula 8.ª

Condições gerais de admissão

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem;
- c) Maior aptidão para o exercício da função e categoria comprovada em exames de selecção.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a adopção de critérios especiais de admissão quanto a aprendizes e a categorias e funções que o justifiquem.

Cláusula 9.ª

Condições de preferência de admissão

1 — Em igualdade de situação de dois ou mais candidatos dentro dos princípios estabelecidos na cláusula anterior, terão preferência na admissão:

- a) Primeira prioridade:
Candidatos desempregados.
- b) Segunda prioridade:
Candidatos empregados.

2 — Dentro de cada uma das prioridades previstas no número anterior terão preferência, por ordem decrescente:

- 1.º Viúvas e filhos de ferroviários falecidos;
- 2.º Filhos de ferroviários ao serviço ou reformados;
- 3.º Irmãos e cônjuges de ferroviários ao serviço;
- 4.º Outros candidatos.

3 — Verificando-se ainda igualdade de situação dentro das prioridades estabelecidas, os candidatos serão ordenados preferentemente, tendo em consideração:

- 1.º Maior agregado familiar;
- 2.º Maior antiguidade de inscrição.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se sem prejuízo dos critérios de preferência constantes das leis.

Cláusula 10.ª

Preenchimento de postos de trabalho

1 — Serão preenchidos de preferência pelos trabalhadores ao serviço da empresa, nos termos a fixar em regulamento:

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

2 — Na hipótese prevista na alínea a) do número anterior, e em caso de não adaptação do trabalhador, este poderá regressar ao lugar que ocupava anteriormente, desde que o solicite no prazo de trinta dias.

Cláusula 11.ª

Carteira profissional

A empresa obriga-se a admitir somente trabalhadores portadores da respectiva carteira profissional, quando obrigatória, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados.

Cláusula 12.ª

Exames

1 — Antes da admissão os candidatos devem ser submetidos a exame médico, sem prejuízo do disposto na cláusula 8.ª

2 — A empresa obriga-se a assegurar transporte na sua rede aos candidatos que tiverem de se deslocar para se submeterem a exames.

3 — Aos candidatos será pago pela empresa, por cada dia em que sejam submetidos a exame, a importância correspondente a $\frac{1}{22}$ da retribuição mensal atribuída à categoria para que se tiverem candidato.

Cláusula 13.ª

Condições de trabalho

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

2 — No documento a entregar aos aprendizes e praticantes a referência ao local de trabalho será substituída pela indicação dos locais onde se efectuará a aprendizagem ou a formação inicial.

3 — A empresa compromete-se a enviar ao sindicato respectivo até ao dia 8 de cada mês uma relação dos trabalhadores admitidos no mês anterior, da qual constem as respectivas categorias profissionais, retribuições, horários e locais de trabalho.

4 — Quaisquer alterações às condições de trabalho inicialmente acordadas deverão constar de documento escrito a entregar ao trabalhador e ser comunicadas, no prazo de oito dias, ao sindicato respectivo.

Cláusula 14.ª

Readmissões

1 — A readmissão dos trabalhadores não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respectivo contrato, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Caso não exista vaga na respectiva categoria, o trabalhador poderá, mediante prévia declaração escrita, aceitar a sua readmissão em categoria inferior, mesmo que essa seja em diferente carreira daquela a que anteriormente pertencia, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em regulamento de carreiras.

3 — Aos trabalhadores readmitidos será contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço, todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à empresa, salvo quanto à antiguidade na categoria para que forem readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

Cláusula 15.ª

Contratos a prazo

1 — Para a realização de trabalhos determinados, a empresa poderá celebrar contratos a prazo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2 — A duração do contrato a prazo não poderá ser superior a seis meses nem será renovável.

3 — A retribuição a pagar ao trabalhador nestes casos será a prevista neste acordo para a respectiva categoria.

4 — A empresa não poderá admitir outro trabalhador para a realização daquele trabalho mediante novo contrato a prazo.

5 — O disposto nos números anteriores não é aplicável:

- a) Ao pessoal docente ou encarregado de acções de formação, em regime de tempo inteiro ou tempo parcial, que poderá continuar a ser contratado a prazo ou por tempo indeterminado, de acordo com a lei geral;
- b) Aos médicos, enfermeiros, assistentes sociais e educadoras de infância, contratados como substitutos em dias de descanso semanal, períodos de doença, férias e outras ausências dos respectivos titulares;
- c) A trabalhadores dotados de conhecimentos altamente especializados, desde que a empresa comprove que não tem ao seu serviço trabalhadores aptos ao desempenho da tarefa e ainda que as suas necessidades são de carácter transitório.

CAPÍTULO IV

Formação e aprendizagem

Cláusula 16.ª

Princípio geral

A matéria relativa à formação e aprendizagem será objecto de regulamento.

SECÇÃO I

Formação

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

2 — Essa formação deverá ser:

- a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta;
- b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação permanente;
- c) Democrática, isto é, acessível a todos, de acesso não selectivo e participada.

Cláusula 18.^a

Formação geral e técnico-profissional

1 — Os diversos campos de formação agrupam-se segundo duas grandes linhas: formação geral e formação técnico-profissional.

2 — A formação geral constitui complemento da instrução geral, não profissional e de apoio à formação técnico-profissional, visando:

- a) Colocar os trabalhadores em condições de melhorar a qualidade dos seus serviços;
- b) Fornecer os meios culturais necessários ao acesso a novas categorias profissionais.

3 — A formação técnico-profissional é orientada em ordem à resolução dos problemas decorrentes da adaptação às diversas situações profissionais concretas que se deparem aos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Primeira formação e formação ao longo da carreira

1 — A formação técnico-profissional compreende a primeira formação e a formação ao longo da carreira.

2 — A primeira formação é proporcionada a todos os trabalhadores em começo de carreira, de forma a que eles preencham convenientemente os postos de trabalho a que serão affectos.

3 — A formação ao longo da carreira, constante de múltiplas acções, tem por objectivo garantir a qualificação técnica necessária a um constante progresso profissional.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.^a

Princípios gerais

É proibido à empresa retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes, sem prejuízo da

utilidade que para a empresa possa resultar dos trabalhos de aprendizagem referidos no regulamento respectivo.

Cláusula 21.^a

Escolas de aprendizagem

1 — A empresa obriga-se à manutenção e reestruturação das escolas de aprendizagem que correspondam às necessidades de serviço.

2 — A empresa obriga-se a desenvolver todos os esforços no sentido de ser obtida a cooperação das entidades competentes para o funcionamento das escolas de aprendizagem, incluindo o reconhecimento da equivalência dos cursos ministrados nas referidas escolas a graus de ensino oficial.

Cláusula 22.^a

Idade

É de 18 anos incompletos o limite máximo de idade para a admissão de aprendizes.

Cláusula 23.^a

Integração profissional

A empresa obriga-se a integrar nos seus quadros, nas carreiras para que a sua formação foi orientada, todos os aprendizes, após conclusão dos respectivos cursos, desde que nos mesmos tenham obtido aproveitamento, não obstante o disposto na cláusula 8.^a, n.º 1, alínea a).

Cláusula 24.^a

Inspecções médicas

1 — A empresa assegurará pelo menos duas vezes por ano a inspecção médica dos aprendizes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu normal desenvolvimento.

2 — A empresa, quando solicitada, obriga-se a dar conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao sindicato respectivo, o qual as poderá mandar repetir por médico à sua escolha.

3 — No caso de divergência entre os resultados da inspecção médica e do exame efectuado por iniciativa do sindicato, o trabalhador será submetido a junta médica.

4 — Se o resultado final da junta médica for contrário ao da inspecção considerada no n.º 1, a empresa assumirá o encargo tanto do exame a que se refere o n.º 2 como da junta médica a que se refere o n.º 3.

Cláusula 25.^a

Limites do período de trabalho

É vedado aos trabalhadores com menos de 18 anos o exercício da actividade profissional antes das 8 e depois das 19 horas.

Cláusula 26.ª

Certificado de aproveitamento

No caso de cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, a empresa obriga-se a facultar-lhe o certificado de aproveitamento referente ao tempo e tipo de aprendizagem.

CAPÍTULO V

Carreiras profissionais e promoções

Cláusula 27.ª

Princípio geral

A definição das carreiras profissionais, bem como os critérios e condições de promoção, serão objecto de regulamentos.

SECÇÃO I

Carreiras profissionais

Cláusula 28.ª

Princípios gerais

As carreiras profissionais dos trabalhadores ao serviço da empresa serão definidas tendo em conta as características dos diferentes postos de trabalho, o tempo mínimo necessário para o acesso aos vários níveis e as respectivas retribuições.

Cláusula 29.ª

Igualdade de oportunidades de acesso

As carreiras são estruturadas de modo a permitir o acesso aos vários níveis, simultaneamente, de trabalhadores com formação geral garantida pela empresa e dos que possuam maior nível de habilitações à data da admissão ou as adquirirem depois desta.

Cláusula 30.ª

Acesso a níveis de retribuição superior

O acesso a níveis de retribuição superior é garantido independentemente de vagas ou percentagens.

SECÇÃO II

Promoções

Cláusula 31.ª

Definição

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou mudança para categoria de natureza e hierarquia superior noutro sector e a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

Cláusula 32.ª

Princípios gerais de promoção

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará a seguinte ordem de preferência:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

CAPÍTULO VI

Transferências

Cláusula 33.ª

Conceito de transferência

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

2 — Para efeito do número anterior considera-se:

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

Cláusula 34.ª

Transferências a pedido do trabalhador

1 — Aos trabalhadores não pode ser negado o direito de serem transferidos a seu pedido, nos termos e condições definidos no regulamento de transferências, submetendo-se à existência de vagas declaradas abertas pela empresa.

2 — A empresa não poderá preencher as vagas antes de as mesmas terem sido declaradas abertas, sendo a respectiva divulgação feita nos termos do regulamento de transferências.

Cláusula 35.ª

Transferências por necessidade de serviço

1 — Quando, por necessidade de serviço, a empresa propuser a um trabalhador a sua transferência, esta só poderá efectuar-se com o acordo por escrito do trabalhador, sem prejuízo do que vier a ser fixado nos regulamentos de carreiras profissionais, reclassificação e transferências.

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

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

3 — Nas transferências resultantes de reafecção, reclassificação ou reconversão, o acordo escrito do trabalhador é substituído pelo exercício do direito de opção relativamente às vagas declaradas abertas e ainda não preenchidas.

4 — No caso de transferência por necessidade de serviço, extinção de posto de trabalho, reafecção, reclassificação ou reconversão a que se referem os números anteriores, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, até ao limite de dois meses de retribuição, não podendo, no entanto, exceder 20 000\$.

Cláusula 36.^a

Transporte em caso de transferência

A empresa assegurará gratuitamente os transportes decorrentes da transferência do trabalhador e dos familiares que com ele coabitam.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Definições

Cláusula 37.^a

Situações

Para efeito do disposto no presente capítulo, considera-se:

- a) Período normal de trabalho — o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana;
- b) Intervalos de descanso — as interrupções intercaladas no período normal de trabalho diário destinadas a refeições;
- c) Repouso — o intervalo compreendido entre dois períodos normais consecutivos de trabalho diário;
- d) Descanso semanal — a suspensão da prestação do trabalho durante um período de quarenta e oito horas seguidas, que coincidirá com o sábado e com o domingo, com as excepções previstas neste acordo;
- e) Feriado — a suspensão da prestação do trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados por lei ou estabelecidos neste acordo;
- f) Reserva — a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa sem executar serviço mas aguardando a necessidade de o prestar;
- g) Prevenção — situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso ou feriado, se encontra à disposição da empresa na sua residência ou em local em que possa ser facilmente contactado para eventual execução de serviços urgentes;
- h) Emergência — a situação em que poderão ser organizadas medidas de excepção resultantes de acidente ou ocorrência semelhante.

Cláusula 38.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de nove horas diárias e de quarenta e cinco horas por semana, com as excepções e adaptações indicadas nas cláusulas seguintes.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

3 — Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos haverá um repouso mínimo de dez horas, salvo as excepções estabelecidas no presente acordo. Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição-hora (RH).

4 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam dos horários de trabalho; salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário no início ou no termo deste.

5 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária (RD).

Quanto às situações que confirmam direito a tratamento especial, considera-se-ão apenas as horas de trabalho efectivo.

6 — A dispensa a que se refere o n.º 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao período de trabalho em que vai verificar-se.

Cláusula 39.^a

Horários de trabalho

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

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

Cláusula 40.^a

Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.

2 — Entende-se por escala de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

3 — As escalas de serviço serão afixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com pelo menos dez dias de antecedência, sem prejuízo de disposição especial em contrário.

4 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

Cláusula 41.ª

Organização de turnos

1 — Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho, definido pelas disposições do presente acordo.

2 — Quando pretenda organizar turnos de serviço, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá efectuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso, associado à mudança de turno, poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração do repouso, associado ao descanso semanal, não pode ser, por cada período de doze semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 42.ª

Contagem do tempo de trabalho efectivo

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora fixada para a apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto, quanto a intervalos de descanso, no n.º 3 da cláusula 63.ª

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na comparência, por motivos de serviço, em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo despendido na viagem de ida e de regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado, quanto às horas de viagem e tempo de espera, nos termos da cláusula 56.ª

4 — As condições previstas no n.º 2 não prejudicam a aplicação do disposto nas cláusulas 65.ª, 68.ª e 69.ª

Cláusula 43.ª

Tempo de reserva

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

Cláusula 44.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 — A retribuição do trabalho nocturno será superior e 25 % à retribuição-hora (RH) a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 45.ª

Definição de trabalho extraordinário

O trabalho que exceder os limites estabelecidos para a duração do período normal é considerado extraordinário.

Cláusula 46.ª

Retribuição de trabalho extraordinário

As horas extraordinárias serão pagas com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição-hora (RH), se se tratar da primeira hora, e com o acréscimo de 50 %, se se tratar de horas subsequentes.

Cláusula 47.ª

Trabalho de emergência

1 — Em caso de acidente ou ocorrência semelhante, poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento considerado nos números seguintes.

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

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Conceito de sede

Para efeito de atribuição do abono por deslocação e de horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

I — Instalações fixas

a) Via:

Horas de viagem — considera-se sede a estação receptora da correspondência do respectivo distrito de via.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação receptora da correspondência do respectivo distrito.

b) Obras:

Horas de viagem — considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva secção de obras.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação receptora da correspondência da respectiva secção de obras.

c) Cantões de obras metálicas:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está fixado o vagão ou o contentor do cantão de obras metálicas.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina do cantão ou o posto fixo de trabalho.

d) Brigadas de pontes:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina de Ovar.

e) Brigadas de cantenária, de subestações e de telecomando:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalada a sua carruagem, oficina ou o posto fixo de trabalho.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo

centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho (posto central de telecomando e subestações de tracção).

f) Postos e brigadas de baixa tensão:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

g) Brigadas de sinalização, postos de sinalização e lanços de sinalização:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

h) Brigadas de telecomunicações e de guarda-fios, lanços de telecomunicações e distritos de guarda-fios:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

i) Brigadas de arborização (exploração agrícola):

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão ou contentor da brigada.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação do Porto-S. Bento, a estação da Azambuja ou a estação do Barreiro, consoante se trate das brigadas que actuam normalmente nas Regiões Norte, Centro ou Sul.

j) Brigadas de serradores (exploração agrícola):

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão ou contentor da brigada.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a sede do Serviço de Domínio e Exploração Agrícola.

k) Brigadas de topografia (exploração agrícola):

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde

estiver instalado o vagão ou contentor da brigada.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a sede do Serviço de Domínio e Exploração Agrícola.

- m) Estaleiros móveis de renovação e conservação de via:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está fixado o vagão ou carruagem dormitório do respectivo estaleiro móvel.
Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a sede da Divisão de Renovação e Construção da Via.

II — Regulação de instalações fixas de tracção eléctrica

- n) Horas de viagem — considera-se sede o PCT ou SST.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o PCT ou SST.

III — Transportes ferroviários, rodoviários e fluviais

- o) Estações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação a que o trabalhador pertence.
Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação a que o trabalhador pertence.

- p) Locomotivas, automotoras e camionagem:

Horas de viagem — considera-se sede o depósito ou o posto de tracção a que o trabalhador pertence.
Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o depósito ou o posto de tracção a que o trabalhador pertence.

- q) Trens e revisão de bilhetes:

Horas de viagem — considera-se sede o posto ou a delegação de trens e revisão a que o trabalhador pertence.
Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o posto ou delegação de trens e revisão a que o trabalhador pertence.

- r) Via fluvial:

Horas de viagem — considera-se sede a estação do Barreiro.
Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação do Barreiro. O percurso entre o Barreiro e Lisboa, e vice-versa, confere o direito a deslocação.

IV — Oficinas, serviços de manutenção e armazéns

- s) Horas de viagem — considera-se sede o sector do grupo oficial ou do posto de manutenção a que o trabalhador pertence.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o sector do grupo oficial ou do posto de manutenção a que o trabalhador pertence.

V — Guardas de passagem de nível e restantes trabalhadores

- t) Horas de viagem — considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Cláusula 49.^a

Tempo de ausência para obtenção do direito ao abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço terão direito ao abono por deslocação.

2 — Na concessão do abono por deslocação observar-se-á o seguinte:

- a) As deslocações por tempo inferior a seis horas não dão direito a abono por deslocação;
- b) As deslocações por seis ou mais horas e menos de doze dão direito a metade do abono diário por deslocação;
- c) As deslocações por doze ou mais horas, até ao limite de vinte e quatro horas, dão direito ao abono de deslocação por inteiro.

3 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que medear entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis, em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

4 — A passagem pela sede do pessoal de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

5 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da Renfe não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação.

6 — Aos trabalhadores que se deslocam na rede da Renfe em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante é aplicável o regime previsto para as deslocações no País, sendo, no entanto, elevado para o dobro o montante do abono por deslocação e do abono para pernoita, previsto, respectivamente, nas cláusulas 51.^a e 52.^a

7 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se deslocam em serviço até às estações fronteiriças da Renfe.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde existe mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação.

9 — Os trabalhadores em situação de reserva só têm direito ao abono por deslocação se saírem dessa situação por um período contínuo ou interpolado não inferior a seis horas e unicamente em relação a esse período, e desde que atinjam um mínimo de afastamento da sede de 5 km.

Cláusula 50.ª

Condições especiais de dispensa de trabalho

1 — Os trabalhadores quando em serviço em território nacional continental a mais de 150 km da sua sede e ainda os trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da Renfe serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte sem qualquer perda de retribuição.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

Cláusula 51.ª

Valor do abono por deslocação

O abono diário por deslocação é de 140\$.

Cláusula 52.ª

Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 100\$.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixadas no regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

Cláusula 53.ª

Deslocações ocasionais

1 — Os abonos diários por deslocação e pernoita, previstos nas cláusulas 51.ª e 52.ª, serão acrescidos de 140\$ e 150\$, respectivamente, se a deslocação for efectuada para além de um raio de 60 km do local de trabalho e tiver carácter ocasional, definindo-se este também por uma frequência não superior a doze deslocações por cada período de dois meses consecutivos, sendo o primeiro o mês ímpar do calendário.

2 — O regime constante do número anterior é aplicável a todos os trabalhadores da empresa, nos precisos termos do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na sua actual redacção.

Cláusula 54.ª

Abono de transporte

Além do abono previsto nas cláusulas 51.ª e 52.ª, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

Cláusula 55.ª

Deslocações em serviço ao estrangeiro

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar e no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro.

No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50 % daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a trasladação, desde que solicitada.

Cláusula 56.ª

Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede

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

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem.

Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

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

4 — Se depois do regresso a situação que se seguir não for de repouso, descanso semanal ou feriado, as horas de viagem serão contadas por inteiro.

5 — Se as horas de viagem afectarem o repouso, essas horas serão contadas por metade até ao momento em que colidirem com o mínimo de repouso, passando a partir daí o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em tempo de repouso.

6 — Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não puser à disposição do trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte quando houver que considerar fracções de quilómetros.

7 — O apuramento total das horas de viagem é feito mensalmente, do seguinte modo: soma-se todo o tempo despendido em viagem, divide-se por dois, e o quantitativo encontrado arredonda-se para a meia hora seguinte.

8 — As horas de viagem, quer sejam contadas por inteiro, quer sejam contadas por metade, são pagas pela retribuição-hora (*RH*), sem qualquer adicional.

Cláusula 57.^a

Serviço de prevenção

1 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 100\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

2 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao abono de 100\$ e será remunerado e ou compensado, de acordo com as disposições deste acordo que lhe forem imputáveis.

3 — Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo que haja alternância de descansos.

SECÇÃO III

Disposições especiais

A — Pessoal dos escritórios

Cláusula 58.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho do pessoal dos escritórios é de trinta e seis horas semanais, com um descanso diário para refeição de uma hora.

Cláusula 59.^a

Existência de mais de um turno de serviço

Nos escritórios ligados aos serviços que utilizem equipamentos especiais poderá haver mais de um turno de serviço, quando a rentabilidade desses equipamentos o justifique.

B — Pessoal técnico

Cláusula 60.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores é de quarenta horas semanais, com descanso diário para refeição de uma hora, salvo os trabalha-

dores que no âmbito da cláusula 55.^a do ACT de 1975, dispunham de uma hora e trinta minutos para a refeição, que poderão manter esse regime.

2 — Os técnicos do acordo colectivo de trabalho de 1972 que passaram para este grupo de trabalhadores terão um período normal de trabalho igual ao que tinham anteriormente.

C — Pessoal técnico auxiliar

Cláusula 61.^a

Período normal de trabalho

1 — Os trabalhadores que, por aplicação do presente acordo, sejam ou venham a ser classificados como pessoal técnico auxiliar, manterão um período normal de trabalho igual ao que tinham anteriormente.

2 — Os trabalhadores considerados no número anterior que forem transferidos para outros locais de trabalho ficarão sujeitos, enquanto aí prestarem a sua actividade profissional, aos horários de trabalho em vigor nesses locais, não podendo invocar em seu benefício, como regalia contratual, as variações do seu período normal de trabalho que resultem de transferências.

3 — O período de trabalho diário destes trabalhadores será interrompido por um intervalo com a duração de uma hora.

D — Pessoal das estações

Cláusula 62.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho do pessoal de estações e apeadeiros é de quarenta e cinco horas semanais, quer seja diurno, nocturno ou misto, distribuídas por períodos de trabalho de nove horas.

Cláusula 63.^a

Intervalos de descanso

1 — Cada período normal de trabalho será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma, nem superior a duas horas.

2 — Estes intervalos de descanso serão previamente estabelecidos nas escalas de serviço a horas próprias para as refeições e concedidos na medida do possível, de harmonia com as conveniências do serviço e dos trabalhadores, de forma que eles nunca prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Quando, por motivos de serviço inadiável, não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado na escala de serviço, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (*RH*), durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de meias horas.

4 — Em situações especiais, e mediante prévio acordo por escrito dos trabalhadores, poderão ser estabelecidos horários em que não se prevejam in-

tervalos de descanso, devendo as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

Cláusula 64.ª

Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço do pessoal das estações deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I — Um horário, elaborado em cinco exemplares, a aprovar pelo Ministério do Trabalho, do qual deverá constar:

- a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;
- b) Número de ordem correspondente a cada serviço;
- c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;
- d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efectivo e intervalo de descanso, respeitantes a cada serviço.

II — Um livro de folhas presas, numeradas, das quais deverá constar:

- a) Nome dos trabalhadores;
- b) Categoria dos trabalhadores;
- c) Número de ordem correspondente aos serviços que os trabalhadores executam;
- d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores;
- e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim, de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

2 — As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, três dias de antecedência.

3 — Em cada semana, não poderá verificar-se mais do que uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

Cláusula 65.ª

Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho normal haverá um repouso de duração não inferior a doze horas, salvo uma vez por semana, em que aquele repouso poderá, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, ser reduzido para oito horas.

2 — Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, a excepção prevista no número anterior poderá verificar-se mais do que uma vez por semana.

3 — Quando não forem satisfeitas as condições indicadas no número anterior e em relação a cada período de trabalho, as horas de repouso não gozadas

que afectem o mínimo de repouso respectivamente de oito e doze horas, conforme haja ou não mudança de serviço, serão pagas com um acréscimo de 100 % de retribuição/hora (RH), salvo quando a redução do repouso resultar da antecipação do início do período de trabalho, em que as horas de repouso não gozadas, serão pagas com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora (RH).

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

E — Pessoal de trens e de revisão de bilhetes

Cláusula 66.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho do pessoal de trens e de revisão de bilhetes é de quarenta e cinco horas semanais.

2 — Cada período de trabalho não poderá ser inferior a nove horas, contando-se por este valor mesmo que este limite não seja atingido.

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

4 — O período de trabalho iniciado depois das 22 horas de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.

5 — O cômputo do tempo de trabalho mensal termina no último sábado de cada mês.

6 — O número de períodos de trabalho numa semana será igual ao número de dias úteis da semana, contando-se por este valor mesmo que esse limite não seja atingido.

7 — O recurso a horas extraordinárias num período de trabalho não pode ser superior a duas horas.

8 — O recurso a horas extraordinárias numa semana não pode ser superior a dez horas.

9 — A alteração aos limites estabelecidos nos n.ºs 7 e 8 só é permitida em casos excepcionais, motivados por anomalias na circulação.

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

Cláusula 67.ª

Escalas de serviço

O período de trabalho deve constar de escalas de serviço, que serão afixadas em locais próprios e distribuídas aos trabalhadores interessados, com o mínimo de dez dias de antecedência.

Cláusula 68.^a

Repouso na sede

1 — O repouso na sede não pode ser inferior a catorze horas.

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

3 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no n.º 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

Cláusula 69.^a

Repouso fora da sede

1 — O repouso fora da sede não pode ser inferior a nove horas.

2 — Quando o limite estabelecido no número anterior não for cumprido, aplica-se o disposto na cláusula 68.^a, n.º 2.

Cláusula 70.^a

Tempo de trabalho efectivo

Considera-se trabalho efectivo do pessoal de trens e de revisão de bilhetes o tempo:

a) Necessário para as operações a executar antes da partida na estação de origem, ou seja:

Quinze minutos para os comboios tran-

vias;
Trinta minutos, no mínimo, para os res-

tantes;

b) Decorrido desde a hora prevista para a apresentação ao serviço na estação de origem até à hora efectiva de chegada à estação de destino;

c) Necessário para as operações a efectuar depois da chegada à estação de destino, ou seja:

Quinze minutos para os comboios tran-

vias;
Trinta minutos, no mínimo, para os res-

tantes;

d) Em que o pessoal estiver de guarda ao material;

e) De espera por novo serviço, no caso de ter sido suprimido o que, por escala ou serviço, o trabalhador deveria efectuar;

f) De comparência na instrução profissional superiormente determinado.

F — Pessoal de condução

Cláusula 71.^a

Período normal de trabalho

É aplicável o disposto na cláusula 66.^a, podendo prever-se, para o pessoal de camionagem, intervalos de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 72.^a

Escalas de serviço

É aplicável o disposto na cláusula 67.^a

Cláusula 73.^a

Repouso na sede

É aplicável o disposto na cláusula 68.^a

Cláusula 74.^a

Repouso fora da sede

É aplicável o disposto na cláusula 69.^a

Cláusula 75.^a

Tempo de trabalho efectivo

Considera-se trabalho efectivo do pessoal de locomotivas, automotoras, camionagem e via fluvial o tempo:

a) Necessário para as operações a executar antes da partida na estação de origem, ou seja:

Uma hora e trinta minutos para locomotivas a vapor;

Trinta minutos para os autocarros;

Sessenta minutos por cada uma das restantes unidades motoras;

Por cada unidade motora rebocada a mais, e da responsabilidade de um só maquinista, adicionam-se períodos de cinquenta minutos;

b) Decorrido desde a hora prevista para a partida até à hora efectiva de chegada ao destino;

c) Decorrido desde a hora de chegada ao destino e a de recolha ou arrumação do material ou sua entrega a outro pessoal, incluindo abastecimentos, ou seja:

Uma hora após a entrada no depósito, posto de tracção ou arrumação em linha de resguardo, para as locomotivas a vapor;

Trinta minutos após o resguardo no depósito, posto de tracção ou linha de resguardo, por cada uma das restantes unidades motoras e autocarros;

Por cada unidade motora rebocada a mais, e da responsabilidade de um só maquinista, adicionam-se períodos de trinta minutos;

- d) Em que o pessoal estiver de guarda ao material;
- e) Necessário à preparação do material afecto a manobras, antes do seu início, quando estas não sejam contínuas;
- f) Necessário à preparação do material tractor a entrar em reserva;
- g) De quinze minutos para o pessoal que, nas estações, tome ou deixe o serviço em unidades motoras, incluindo manobras, que continuem em serviço, isto é, não sejam arrumadas em depósito, postos de tracção ou linhas de resguardo e não estejam abrangidas pelas alíneas a) ou c);
- h) De espera nos depósitos, postos de tracção ou de manutenção, estações ou locais de atracção, pela unidade motora com que tenham de executar os serviços que forem escalados;
- i) De espera no depósito, posto de tracção ou estação, por um novo serviço, por ter perdido o enlace ou por ter sido suprimido o que por escala o trabalhador deveria executar, ficando este sujeito a qualquer outro que lhe for determinado;
- j) De acompanhamento de unidades motoras, rebocadas ou em dupla tracção;
- l) De comparência na instrução profissional.

G — Motoristas

Cláusula 76.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho dos motoristas é de quarenta e cinco horas semanais, distribuídas por períodos diários de nove horas.

Cláusula 77.^a

Intervalos de descanso

É aplicável o disposto na cláusula 63.^a

H — Pessoal de fiscalização, conservação, beneficiação, construção e montagem de instalações fixas

Cláusula 78.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, distribuídas por períodos diários de nove horas, com o intervalo de descanso de uma hora.

2 — Poderá existir mais de um turno de serviço para o pessoal de catenária, de sinalização, de subestações de tracção eléctrica e de regulação, podendo então, em caso de mudança de turno, o período de repouso ser reduzido para oito horas.

3 — Em relação a cada período de trabalho, as horas de repouso não gozadas que afectem o mínimo de repouso serão pagas de acordo com o regime de pagamento previsto no n.º 3 da cláusula 65.^a

4 — Poderá ser estabelecido um sistema de prevenção de acordo com o disposto na cláusula 57.^a

Cláusula 79.^a

Condutores de dresina

1 — Considera-se como tempo de trabalho efectivo o tempo decorrido desde a hora da partida para o local dos trabalhos até à chegada ao local de regresso, compreendendo o tempo de espera nas estações a aguardar possibilidade de circular.

2 — Considera-se, ainda, tempo de trabalho efectivo, trinta minutos para as operações a executar antes de iniciar o primeiro trabalho e trinta minutos depois da chegada ao último serviço.

3 — O intervalo de descanso fica sujeito ao disposto nos n.ºs 1 a 3 da cláusula 63.^a

Cláusula 80.^a

Rondas na linha

Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha deve ser retribuído do seguinte modo:

- a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25 % da retribuição/hora (RH);
- b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75 % da retribuição/hora (RH).

I — Pessoal afecto a trabalhos de exploração agrícola

Cláusula 81.^a

Condições de trabalho

Os trabalhadores affectos a trabalhos de exploração agrícola consideram-se abrangidos pelo disposto na subsecção H, no que lhes for aplicável.

J — Pessoal das oficinas, serviços de manutenção e armazéns

Cláusula 82.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, distribuídas por períodos de nove horas diárias, com um descanso diário para refeição de uma hora.

2 — Poderá existir mais de um turno de serviço, podendo então, em caso de mudança de turno, o período de repouso ser reduzido para oito horas.

3 — Em relação a cada período de trabalho, as horas de repouso não gozadas que afectem o mínimo de repouso serão pagas de acordo com o regime de pagamento previsto no n.º 3 da cláusula 65.^a

4 — Poderá ser estabelecido um sistema de prevenção, de acordo com o disposto na cláusula 57.^a

L — Pessoa em serviço nos dormitórios

Cláusula 83.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, quer seja diurno, nocturno ou misto, distribuídas por períodos de trabalho de nove horas.

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

M — Pesscal em serviço nos depósitos e postos de tracção, postos de trens e revisão de bilhetes, postos de comando e postos de teleccmando.

Cláusula 84.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, quer seja diurno, nocturno ou misto, distribuídas por períodos de trabalho de nove horas.

Cláusula 85.^a

Intervalos de descanso

É aplicável o disposto na cláusula 63.^a

N — Guardas de passagem de nível

Cláusula 86.^a

Período normal 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 do tipo A, do tipo C e do tipo P, conforme esse movimento e o tempo de simples presença que daí resultar.

2 — O número de horas de serviço será:

- a) Passagens de nível tipo A — nove horas;
- b) Passagens de nível tipo C — doze horas;
- c) Passagens de nível tipo P — superior a 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 dos Transportes e Comunicações quanto ao regime de funcionamento.

5 — Esta classificação será revista sempre que as circunstâncias o justifiquem.

6 — A empresa compromete-se a eliminar gradualmente, no prazo máximo de quatro anos a contar da data de entrada em vigor do ACT de 1976, e a

ritmo por quadrimestres, tanto quanto possível constante, os horários de tipo P.

7 — A empresa dará a conhecer aos sindicatos ferroviários os horários de trabalho a adoptar em cada uma das passagens de nível de tipo P que deixem de ser permanentes, até trinta dias após a fixação de cada um daqueles horários.

8 — 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 90.^a, considerando-se sempre igual a quarenta e cinco o número de horas do período normal de trabalho semanal (HS).

O — Educadoras de infância

Cláusula 87.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho das educadoras de infância é de trinta e seis horas semanais, com um descanso diário para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 88.^a

Existência de mais de um turno de serviço

Quando o período de funcionamento dos infantários seja superior ao período normal de trabalho das educadoras de infância, a empresa poderá organizar mais do que um turno de serviço.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 89.^a

Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante dos anexos I e II do presente acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 90.^a

Definições

Para efeito do disposto neste ACT. Considera-se:

- a) **Retribuição mensal (RM)** — O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado no anexo I deste ACT, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 91.^a e com o valor do complemento de retribuição previsto na cláusula 206.^a;

b) Retribuição diária (RD) — O valor determinado segundo a fórmula

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

c) Retribuição/hora (RH) — O valor determinado segundo a fórmula

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS} \text{ (número de horas do período normal de trabalho semanal).}$$

Cláusula 91.ª

Diuturnidades

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

2 — O valor de cada diuturnidade passará a ser de 300\$ no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1978 e de 400\$ a partir de 1 de Janeiro de 1979.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horária diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos, e para efeito de contagem do número de diuturnidades, não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais, e que só em data posterior vierem a adquirir a qualidade de permanentes, deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

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

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constante do acordo de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente acordo passará a ser garantido um complemento de diuturnidade que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades, quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade. Esse complemento de diuturnidade integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (RM).

Cláusula 92.ª

Situações temporárias

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

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

Cláusula 93.ª

Retribuição do trabalho prestado em tempo parcial

Se o trabalhador prestar serviço em regime de tempo parcial, a sua retribuição mensal resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$RMp = \frac{HSp \times RM}{HS}$$

em que:

RMp = retribuição mensal dos trabalhadores em tempo parcial.

HSp = número de horas do período normal de trabalho semanal ajustado.

Cláusula 94.ª

13.º mês

1 — Os trabalhadores receberão até 10 de Dezembro um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito no mês de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores se encontrarem com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal).

3 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá-lhes o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

4 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela segurança social e do complemento pago pela empresa seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal) a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

5 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.ºs 2, 3 e 4 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

6 — No ano da admissão ou da readmissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

7 — Os trabalhadores cujo contrato de trabalho cessar antes de 15 de Dezembro terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 6, será contado por inteiro o mês de admissão.

9 — O tempo de serviço militar obrigatório prestados pelos trabalhadores após a data da respectiva admissão, no ano da incorporação e o prestado no ano da passagem à disponibilidade serão considerados como tempo de serviço para efeitos da presente cláusula.

10 — Os trabalhadores contratados a prazo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

11 — Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (RM) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = RM (\text{Dez.}) \times (A + B \times C)$$

sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365}$$

$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}}$$

$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}$$

Cláusula 95.ª

Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem simultaneamente duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial, apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

Cláusula 96.ª

Retribuição especial por acumulação de funções de motoristas

1 — Têm direito a um abono de 500\$ mensais todos os trabalhadores que tenham carta de condução e que conduzam veículos automóveis em acumulação das suas funções.

2 — A empresa obriga-se a definir, para cada equipa de trabalho, quais os trabalhadores que em regime de acumulação poderão desempenhar funções de motorista.

3 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso, nem gravemente culposos, resultantes de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

4 — A retribuição especial prevista no n.º 1 só será devida enquanto se mantiver a acumulação de funções.

Cláusula 97.ª

Pessoal dos refeitórios — Refeições

1 — Os trabalhadores dos refeitórios têm direito a uma refeição principal por cada dia de trabalho prestado à empresa.

2 — O valor da prestação prevista no número anterior é de 550\$ por cada mês ou de 25\$ por dia de trabalho prestado à empresa, sendo este valor tomado em conta para os efeitos de contribuições para a segurança social, retribuição durante as férias e subsídio de Natal.

3 — O valor considerado nos termos do número anterior será revisto sempre que se verificar alteração dos quantitativos fixados administrativamente para efeitos de contribuições da segurança social.

Cláusula 98.ª

Trabalhadores colocados em estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valença de Alcântara têm direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 1400\$.

Cláusula 99.ª

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho e no respectivo local, entre o dia 24 de cada mês e o dia 10 do mês imediato.

2 — Quando o pagamento se efectuar em local diferente do da prestação de trabalho, o tempo gasto para o receber é considerado, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, número de inscrição na respectiva caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da retribuição mensal (RM) e das

importâncias relativas a trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado e as demais situações que nos termos do presente acordo conferem direito a abonos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 100.ª

Princípios gerais

1 — O descanso semanal, que normalmente será concedido ao sábado e domingo, é de quarenta e oito horas seguidas, em cada semana, com início às 0 horas.

2 — O descanso semanal deve ser precedido e seguido de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno ou mudança de serviço, excepto o previsto no n.º 1 da cláusula 65.ª, não podendo esta excepção verificar-se mais do que uma vez por semana, a não ser que haja mudança de turno efectuada antes dos dias de descanso semanal, por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa.

3 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo. As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

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

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

6 — O trabalhador, após a ausência justificada, ao retomar o serviço, ocupa na escala, sempre que possível, o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

7 — A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais nos mesmos dias.

8 — Após o descanso semanal, o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas do dia seguinte, salvo quando a empresa provar que tecnicamente não é possível respeitar este princípio para o pessoal de estações, PN, manutenção, cate-nária, sinalização, subestações de tracção eléctrica e regulação (PCT).

Cláusula 101.ª

Alteração da data do descanso semanal

1 — Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 102.ª, n.ºs 1 a 7, inclusive.

2 — Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 102.ª, n.º 8, do presente acordo.

Cláusula 102.ª

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

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

2 — Além do disposto no n.º 1, terá direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

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

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

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 200 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

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

7 — A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos dois descansos semanais por mês, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 103.^a

Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal

1 — Só por motivo de acidente, interrupção de via ou atrasos de circulação, o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas, tendo no entanto de respeitar-se o gozo efectivo do repouso mínimo obrigatório.

2 — As primeiras quatro horas desse trabalho serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição/hora (RH).

3 — Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 102.^a, n.ºs 1 a 7, inclusive.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 104.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril (Dia de Portugal);
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São para todos os efeitos considerados também feriados obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
Os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respectiva sede.

Cláusula 105.^a

Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados considerados na cláusula 104.^a ficarão sujeitos ao disposto nos n.ºs 1 a 6, inclusive, da cláusula 102.^a e ao disposto na cláusula 103.^a

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar férias em virtude de trabalho prestado em cada ano civil, independentemente da efectividade de serviço.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 6 da cláusula 107.^a

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

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

Cláusula 107.^a

Duração das férias

1 — O período de férias de todos os trabalhadores, salvo as excepções previstas nos n.ºs 3 e 6 desta cláusula, é de vinte e dois dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

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

3 — No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês de trabalho nesse ano, vencendo-se apenas este direito desde que nesse mesmo ano o contrato tenha tido, pelo menos, três meses de duração. A resultante do produto será arredondada para o número inteiro seguinte, não podendo em caso algum ultrapassar o limite de vinte e dois dias úteis estabelecido no n.º 1.

4 — O período de férias será gozado em dias seguidos, ou se o trabalhador o solicitar em mais que um período, tendo no entanto que gozar seguidamente um mínimo de doze dias úteis, se já tiver direito a eles.

5 — Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho. Três destes dias terão, se o trabalhador o solicitar, que ser obrigatoriamente concedidos pela empresa na data pretendida pelo trabalhador e os restantes serão gozados de acordo com os interesses do trabalhador e as necessidades de serviço.

6 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Aos trabalhadores readmitidos na empresa aplica-se o regime disposto no n.º 3.

Cláusula 108.ª

Escolha da época de férias

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

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

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

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

5 — A empresa deverá organizar, até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que deve ser afixado nos locais de trabalho, nos termos do respectivo regulamento.

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

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

8 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 110.ª, a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem afixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no n.º 3 desta cláusula e no n.º 5 da cláusula 107.ª

Cláusula 109.ª

Alteração da época de férias

1 — O trabalhador pode, por motivo de força maior, alterar a época das suas férias ou interrompê-las no caso de já as ter iniciado.

2 — Se o trabalhador se encontrar com baixa por doença nas vésperas do início das férias, será adiado o gozo destas se assim o solicitar.

3 — No caso de o trabalhador não poder gozar, no todo ou em parte, o período de férias por motivo de doença, devidamente comprovada, terá direito a gozá-las findo o impedimento.

Cláusula 110.ª

Proibição de cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas obrigatoriamente no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo possível cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 109.ª, em que poderá haver cumulação de férias de dois anos.

2 — As férias vencidas ao abrigo do disposto no n.º 3 da cláusula 107.ª poderão ser, no todo ou em parte, concedidas durante o primeiro trimestre do ano civil subsequente àquele em que se vençam, nos termos seguintes:

- a) As férias correspondentes ao trabalho prestado no mês de Dezembro do ano de admissão (dois dias úteis);
- b) As férias vencidas no ano de admissão, quanto aos trabalhadores admitidos em Setembro e até ao dia 1 de Outubro, inclusive.

3 — As férias dos trabalhadores requisitados pelo Estado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 719/74, de 18 de Dezembro, impedidos por força da requisição de gozar as suas férias, no todo ou em parte, até ao termo do ano civil em que se vencem, poderão ser gozadas findo o impedimento.

Cláusula 111.ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 112.ª

Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa.

2 — Se o trabalhador não dispuser do tempo necessário para gozar a totalidade das suas férias antes da incorporação, receberá o quantitativo correspondente ao período de férias não gozadas e o subsídio por inteiro.

3 — O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar e logo após a sua apresentação na empresa, bem como a receber o respectivo subsídio.

4 — Nos casos previstos no número anterior em que não seja possível, no todo ou em parte, por falta de tempo, o gozo de férias no ano civil em que se verifique o regresso, serão as férias, no todo ou em parte, gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato.

Cláusula 113.ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A empresa, se não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição mensal (RM) correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e o montante em singelo do subsídio.

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

Cláusula 114.ª

Subsídio de férias

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

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

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.º 3 da cláusula 107.ª

4 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.º 6 da cláusula 107.ª

5 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

6 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 115.ª

Regime de faltas

O regime de faltas será objecto de regulamento, observado o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 116.ª

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro durante o período normal de trabalho diário.

2 — No caso de ausência por tempo inferior ao período normal de trabalho diário, que se verifique no início ou reinício desse período, os respectivos tempos serão adicionados até se perfazer a falta, considerando-se períodos mínimos de meia hora e envolvendo perda de retribuição.

3 — A contagem dos tempos a que se refere o número anterior é iniciada e termina em cada ano civil.

Cláusula 117.ª

Faltas justificadas

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

- a) Facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
- b) Doença estranha ao serviço;
- c) Incapacidade de trabalho temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Consulta e tratamento dos serviços médicos da segurança social que não envolva baixa;
- e) Falecimento de familiares, considerando-se:

Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, pais, filhos e irmãos;

Três dias consecutivos por falecimento de sogros, genros, noras, enteados, avós, netos e qualquer familiar que coabite com o trabalhador.

Um dia por falecimento de bisavós, bisnetos, tios, primos, sobrinhos e cunhados;

- f) Casamento, durante dez dias úteis;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;
- h) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- i) Prática de actos necessários ao exercício de actividade em organismos oficiais, instituições de segurança social, organismos sindicais e outros eventualmente emergentes deste acordo;
- j) Detenção não seguida de condenação;
- l) Comparência em tribunais, polícia ou organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- m) Prestação de provas de exame referidas no n.º 1 da cláusula 135.ª;
- n) Dação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de vinte e quatro horas a contar do momento em que seja feita a dádiva.

2 — As faltas motivadas por falecimento de familiares ou nascimento de filhos só podem ter lugar

a partir do dia do falecimento ou do nascimento, ou do dia seguinte, e são insusceptíveis de alteração ou de qualquer outra compensação.

3 — As faltas ou ausências no início ou reinício do período normal de trabalho, motivadas por atraso das circulações ferroviárias usualmente utilizadas pelos trabalhadores nas suas deslocações do domicílio para o local de trabalho, consideram-se justificadas pela empresa, nos termos a fixar em regulamento.

4 — Os trabalhadores têm o direito a ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

5 — Quanto ao pessoal de comboios, barcos e automóveis, PN e estações, os dois meios dias de dispensa referidos no número anterior serão substituídos pela concessão de dispensa de um período de trabalho.

Cláusula 118.ª

Participação das faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas previamente ou logo que possível ao superior hierárquico, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

3 — A justificação das faltas por doença estranha ao serviço será feita:

a) Em relação aos trabalhadores que já tenham vencido o prazo de garantia para efeitos dos benefícios de doença concedidos pela segurança social, mediante a apresentação do título comprovativo da situação de baixa (boletim de baixa) ou mediante a apresentação de atestado passado por médico particular;

b) Em relação aos trabalhadores que ainda não tenham vencido o prazo de garantia considerado na alínea anterior, mediante a apresentação de atestado passado por médico particular.

4 — O prazo máximo de validade dos atestados passados por médicos particulares será de trinta dias, findos os quais será necessária a apresentação, no prazo máximo de quarenta e oito horas, de novo atestado, caso se mantenha a situação de doença.

Cláusula 119.ª

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas autorizadas pela empresa ou justificadas não determinam perda de retribuição ou diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia, com excepção das faltas previstas nas alíneas a) e h) da cláusula 117.ª, que envolverão perda de retribuição, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As faltas por doença estranha ao serviço dos trabalhadores que já tenham vencido o prazo de garantia para efeito dos benefícios de doença concedidos pela segurança social, e que tenham sido justificadas por atestado passado por médico particular, não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento de doença previsto no n.º 1 da cláusula 137.º

Cláusula 120.ª

Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas não justificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

Cláusula 121.ª

Licenças sem retribuição

Aos trabalhadores serão concedidas, quando o solicitem, licenças sem retribuição em casos devidamente justificados, quando não houver prejuízos para o serviço.

2 — Os dias de descanso semanal e os dias feriados compreendidos nos períodos de licença sem retribuição não são contados, quando a licença for igual ou inferior a dez dias.

3 — Os períodos de licença sem retribuição contam-se para efeitos de antiguidade.

4 — Aos trabalhadores serão concedidos, quando o solicitem, seis meios dias de licença sem retribuição por cada ano civil, quando não houver prejuízos para o serviço.

5 — A licença sem retribuição não poderá exceder, como limite máximo, setecentos e trinta dias em cada período de cinco anos civis.

Cláusula 122.ª

Prestação de serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação do serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo, ou por iniciativa da empresa, à excepção das retribuições.

2 — O tempo de prestação de serviço militar é contado para efeitos de antiguidade, promoção e reforma.

3 — Após a passagem à disponibilidade militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de trinta dias, não podendo a empresa, em caso algum, protelar a sua reentrada, mesmo quando ela é feita no período de licença militar que antecede a passagem à disponibilidade.

Cláusula 123.*

Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório

1 — É reconhecido aos trabalhadores o direito de prestarem serviço durante os períodos intercalados de licença militar, desde que os referidos períodos tenham uma duração previamente definida que lhes permita uma prestação de serviço pelo menos durante um mês (trinta dias).

2 — Quando se verifique a prestação de serviço prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de serviço prestado durante os períodos intercalares de licença militar, sendo a resultante do produto arredondada para o número inteiro seguinte.

3 — O subsídio de férias a que os trabalhadores nestas condições terão direito será calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 114.*

4 — Quando não for possível assegurar o gozo efectivo das férias previstas no n.º 2, a empresa pagará a retribuição simples correspondente ao período de férias vencido.

5 — O disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 não terá aplicação às situações neles previstas que ocorram no ano da incorporação.

6 — No ano em que o trabalhador regressar do serviço militar, ao período de férias e respectivo subsídio previsto no n.º 3 da cláusula 112.* descontar-se-ão os períodos de férias e respectivos subsídios concedidos nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4.

7 — O trabalho prestado durante os períodos intercalares de licença militar dará direito a um subsídio (13.º mês) proporcional ao tempo de serviço prestado e calculado nos termos do n.º 6 da cláusula 94.*

8 — O regime previsto no número anterior não terá aplicação quanto ao trabalho no ano da incorporação e no ano da passagem à disponibilidade, casos em que se aplicará o disposto no n.º 9 da cláusula 94.*

Cláusula 124.*

Protelamento do início efectivo da prestação de serviço militar após incorporação

O regime previsto na cláusula anterior aplicar-se-á nos casos em que, por protelamento do início efectivo da prestação do serviço militar após incorporação, os trabalhadores possam prestar serviço à empresa.

CAPÍTULO X

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 125.*

Justa causa de rescisão

A empresa não pode rescindir o contrato de trabalho sem que tenha ocorrido justa causa, motivada por razões disciplinares provadas em processo disciplinar, salvo o disposto na cláusula 129.*

Cláusula 126.*

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar será instruído por um instrutor nomeado pela empresa.

2 — O trabalhador, directamente ou por intermédio do respectivo sindicato, poderá reclamar da nomeação do instrutor no prazo de dois dias úteis a contar do conhecimento da sua nomeação, com fundamento na falta de idoneidade e/ou imparcialidade para o desempenho da função, caso em que a empresa se obriga a proceder à sua substituição.

3 — O procedimento disciplinar deve concluir-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infração.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, do sindicato e das testemunhas indicadas pelo trabalhador.

5 — A audiência prévia do sindicato deverá efectivar-se através do envio do duplicado da nota de culpa, imediatamente após a sua dedução, em carta registada com aviso de recepção, donde igualmente conste a identificação do instrutor do processo disciplinar e por onde o mesmo corre os seus trâmites, a fim de permitir a consulta e/ou o seu acompanhamento por representante do sindicato, devidamente credenciado, até à decisão final.

6 — A empresa pode suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — Do resultado do processo disciplinar cabe ao trabalhador recurso para os tribunais do trabalho.

8 — A interposição do recurso suspende a execução da sanção disciplinar.

9 — Se o recurso obtiver provimento, a empresa obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos.

Cláusula 127.*

Rescisão por parte do trabalhador

1 — O trabalhador que decidir rescindir o contrato de trabalho deve comunicar a sua decisão à empresa, com a antecedência de trinta dias, em relação à data da saída.

2 — Além da rescisão expressa prevista no número anterior, considera-se que rescinde tacitamente o contrato — rescisão por abandono do lugar — o trabalhador que tiver dado trinta faltas consecutivas sem justificação.

3 — Sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para a empresa, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato.

Cláusula 128.^a

Cessação do contrato de trabalho por limite de idade

Os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço cessam quando estes atinjam 70 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O disposto na cláusula 125.^a também não é aplicável aos praticantes, estagiários, aprendizes e alunos maquinistas que, durante o período da primeira formação ou aprendizagem, não tenham obtido aproveitamento ou tenham revelado manifesta inaptidão ou desinteresse, casos em que haverá um período experimental com a duração máxima de seis meses.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 130.^a

Princípios gerais

Não é permitida nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo qualquer discriminação em função do sexo.

Cláusula 131.^a

Direitos especiais

1 — São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez, e até seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma seja igual à sua retribuição normal, não podendo ainda haver redução do período de férias, nem prejuízo na antiguidade e na promoção;
- c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até doze meses após o parto;
- d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até três dias em cada mês sem

perda de direitos, excepto retribuição, no período de doze meses após o parto;

- e) Trabalho a meio tempo, se a trabalhadora o pretender, durante o período de doze meses após o parto.

2 — A empresa garantirá a retribuição normal referida na alínea b) do número anterior, mesmo nos casos em que as trabalhadoras não tenham ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade, incluído no esquema de segurança social.

3 — Enquanto as trabalhadoras se encontrarem na situação considerada na alínea e) do n.º 1, a sua retribuição será calculada, para todos os efeitos, nos termos da cláusula 93.^a

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 132.^a

Princípio geral

A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

SECÇÃO III

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido

Cláusula 133.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores inaptos para o exercício das suas funções normais e cujo estado de saúde, embora com restrições físicas e ou psíquicas, permita a prestação de serviços à empresa mantém, nos termos fixados nos números seguintes e no Regulamento de Reafecção e Reclassificação por Inaptidão, o direito ao trabalho e o dever de trabalhar.

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

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

3 — O dever de trabalhar exprime-se:

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

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

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 134.^a

Princípios gerais

Numa perspectiva de formação integral, a empresa concederá a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes as facilidades necessárias para a frequência de cursos, nos termos da alínea f) da cláusula 5.^a e do regulamento aí previsto.

Cláusula 135.^a

Condições especiais quanto a faltas

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

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

3 — Os trabalhadores-estudantes terão direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho, nas seguintes condições:

- a) Dez horas, para os trabalhadores com um horário de trabalho semanal de quarenta e cinco horas;
- b) Sete horas e trinta minutos, para os trabalhadores com um horário de trabalho semanal inferior a quarenta e cinco horas.

4 — As concessões previstas nos n.ºs 1 e 3 não envolvem perda de retribuição.

5 — Aos trabalhadores em frequência da primeira formação, admitidos após a entrada em vigor do presente acordo, não é aplicável o disposto nos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 136.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social nos termos legais.

Cláusula 137.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa, com excepção dos previstos na cláusula 15.^a, são garantidos pela empresa complementos do subsídio de doença concedido pela segurança social, de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à re-

tribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço.

2 — O subsídio em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.

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

Cláusula 138.^a

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

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

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

Cláusula 139.^a

Complementos de subsídio na doença e subsídios durante o período de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional para trabalhadores com contrato a prazo.

A empresa garante aos trabalhadores contratados a prazo, até ao limite de duração dos respectivos contratos, os complementos previstos nas cláusulas 137.^a e 138.^a

Cláusula 140.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

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

2 — Se a retribuição mensal (RM) da nova função for inferior à retribuição mensal (RM) correspondente à categoria do trabalhador na data do acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportada àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de retribuição mensal (RM) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões

por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4— Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

Cláusula 141.ª

Pensão por morte

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

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

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

- a) 60 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
- b) 40 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 da mesma base XIX da Lei n.º 2127.

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

Cláusula 142.ª

Regime dos acidentes de percurso

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 138.ª, 139.ª, 140.ª e 141.ª nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos, tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

Cláusula 143.ª

Garantia de regalias

Aos trabalhadores da empresa que se encontrarem na situação de reforma por velhice ou invalidez, e aos beneficiários de pensões por acidente de trabalho ou doença profissional e de pensões de sobrevivência, são asseguradas as regalias relativas às concessões de viagem e de transporte, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 144.ª

Refeitórios

A empresa procurará assegurar a existência e funcionamento de refeitórios, observando os seguintes princípios:

- a) Garantia de boa qualidade das refeições e definição da sua composição;
- b) Serviço das refeições em *self-service*, de localização acessível aos trabalhadores;
- c) Definição do número de trabalhadores por locais de trabalho, que exija implantação de *self-service*.

Cláusula 145.ª

Dormitórios

A empresa obriga-se a manter ao longo da linha locais onde os trabalhadores possam passar os seus períodos de repouso.

Estes locais devem ter condições que assegurem ao trabalhador um repouso efectivo.

Cláusula 146.ª

Infantários e jardins-de-infância

A empresa procurará manter em funcionamento infantários e jardins-de-infância para os filhos dos seus trabalhadores.

Cláusula 147.ª

Regulamentos

As cláusulas 144.ª, 145.ª e 146.ª serão objecto de regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 148.ª

Princípio geral

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

Cláusula 149.^a

Fiscalização

A fiscalização das citadas condições cabe aos organismos oficiais competentes e aos sindicatos.

Cláusula 150.^a

Reclamações

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

2 — Sempre que os trabalhadores ou os sindicatos requerem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que este formular as medidas impostas e respectivos prazos à empresa.

Cláusula 151.^a

Inquérito obrigatório

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

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

SECÇÃO II

Regulamento

Cláusula 152.^a

Princípios gerais

As normas relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho serão objecto de regulamento específico, competindo à comissão central de segurança a introdução das alterações eventualmente necessárias.

Cláusula 153.^a

Divulgação

A empresa obriga-se a dar conhecimento a todos os trabalhadores do regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

SECÇÃO III

Comissões de segurança

Cláusula 154.^a

Instituição

1 — Na empresa funcionará uma comissão central de segurança.

2 — Nos locais de trabalho em que tal se justifique funcionarão comissões locais de segurança, agrupadas em áreas de segurança.

3 — A estruturação, composição e funcionamento das comissões locais de segurança serão determinadas pela comissão central de segurança, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 156.^a e 157.^a

Cláusula 155.^a

Composição

A comissão central de segurança será composta por dois elementos representativos de cada sindicato e igual número de representantes da empresa, sendo obrigatoriamente um destes elementos um administrador.

Cláusula 156.^a

Princípios gerais sobre o funcionamento das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança central, de área e locais serão presididas por um representante dos trabalhadores e por um representante da empresa.

2 — As comissões locais de segurança serão coadjuvadas por um encarregado de segurança, um médico do trabalho e uma assistente social.

3 — As funções das comissões de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias.

Cláusula 157.^a

Atribuições

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Colaborar na elaboração e na introdução de alterações ao regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho referido na cláusula 152.^a;
- b) Zelar pelo cumprimento deste regulamento;
- c) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material que interesse à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- d) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste acordo e demais instruções referentes à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Recorrer pelos meios ao seu alcance para assegurar a colaboração de todos os níveis de trabalhadores da empresa e da direcção da mesma com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- f) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante neste acordo;
- g) Colaborar com os serviços médicos da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

- h) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidade;
- i) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- j) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da actividade desenvolvida;
- l) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos do posto de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- m) Organizar periodicamente cursos de formação sobre salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- n) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, aos organismos competentes e aos sindicatos outorgantes devidamente rubricados por todos os membros.

2 — As cópias dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos trabalhadores.

Cláusula 158.ª

Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente:

- a) As comissões locais de segurança, mensalmente;
- b) As comissões de áreas de segurança, trimestralmente;
- c) A comissão central de segurança, trimestralmente.

2 — São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Quaisquer membros das comissões de segurança podem requerer a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho, sem prejuízo das reuniões que este organismo decida convocar por sua própria iniciativa.

4 — Deverão ser elaboradas actas de cada uma das reuniões previstas nos números anteriores.

Cláusula 159.ª

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização e actualização em matérias relativas à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho sem perda da retribuição e demais regalias.

Cláusula 160.ª

Direitos dos representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança

Os representantes dos trabalhadores gozam dos direitos dos delegados sindicais constantes deste acordo.

SECÇÃO IV

Encarregados de segurança

Cláusula 161.ª

Disposições gerais

1 — As comissões locais de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo ser elaboradas actas de cada reunião.

2 — Os encarregados de segurança dependerão funcionalmente da comissão central de segurança.

3 — A ligação dos encarregados de segurança com o serviço de prevenção e ambiente da empresa será definida pela comissão central de segurança.

Cláusula 162.ª

Atribuições

Compete aos encarregados de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança indicadas nas alíneas a) a l), inclusive, da cláusula 157.ª;
- b) Apresentar às comissões de segurança e à empresa no fim de cada trimestre relatórios sobre as condições gerais de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- c) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las.

Cláusula 163.ª

Direitos dos encarregados de segurança

1 — Os encarregados de segurança gozam dos direitos dos delegados sindicais constantes deste acordo.

2 — Os encarregados de segurança não podem acumular outras funções dentro da empresa.

Cláusula 164.ª

Formação

Os encarregados de segurança devem possuir uma especialização comprovada em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, bem como frequentar anualmente cursos de aperfeiçoamento e ou actualização para melhor desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 165.ª

Princípio geral

1 — A empresa deve manter e aperfeiçoar serviços médicos do trabalho.

2 — Estes serviços médicos, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

Cláusula 166.ª

Exercício da função

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à empresa e aos trabalhadores.

2 — Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos respectivos serviços.

3 — A actividade dos médicos do trabalho fica subordinada à orientação e fiscalização técnicas da Direcção-Geral de Saúde.

4 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que o determine.

Cláusula 167.ª

Substituição do médico do trabalho

Os serviços competentes do Ministério do Trabalho e a Direcção-Geral de Saúde podem impor à empresa a substituição dos médicos do trabalho, quando por falta de cumprimento das suas obrigações o julguem necessário, mediante a organização do processo e ouvido o Sindicato dos Médicos e os sindicatos interessados, que devem enviar o seu parecer no prazo de vinte dias.

Cláusula 168.ª

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, têm o direito a apresentar ao médico do trabalho da empresa todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 169.ª

Duração do trabalho

A duração do trabalho prestado pelos médicos à empresa será calculada nas seguintes bases:

- a) Uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de quinze trabalhadores;
- b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

Cláusula 170.ª

Atribuições

São obrigações e atribuições dos serviços médicos, nomeadamente:

- a) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de doença profissional e comunicação à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais e aos sindicatos da lista de trabalhadores sujeitos a tais riscos;

- b) A indispensável avaliação periódica desse mesmo risco;
- c) A identificação exacta dos postos de trabalho com risco de acidentes de trabalho;
- d) O estudo e vigilância dos factores causais e favorecedores do acidente de trabalho;
- e) A vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais e outros) dos trabalhadores em contacto com produtos tóxicos.

Cláusula 171.ª

Recurso

A pedido do trabalhador, e como recurso ao previsto na alínea e) da cláusula anterior, será aquele enviado pelo sindicato respectivo, para novo exame médico e estudo do posto de trabalho, aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e à delegação de saúde.

Cláusula 172.ª

Período normal de trabalho

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto na retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 173.ª

Periodicidade dos exames médicos

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores com menos de 18 anos e para os maiores de 45 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores, sem prejuízo do n.º 1 da cláusula 24.ª

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria, cujo conteúdo ficará sujeito ao regime de segredo profissional, nos termos da lei.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa ser-lhe-á entregue um duplicado da ficha médica, se assim o solicitar.

CAPÍTULO XV

Comissões de conciliação e julgamento

Cláusula 174.ª

Comissões de conciliação e julgamento

Em Lisboa, Porto e Setúbal ou Barreiro são constituídas, no âmbito do presente ACT, três comissões de conciliação e julgamento, nos termos do Decreto-Lei n.º 9/76, de 12 de Janeiro.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária central

Cláusula 175.ª

Composição

1 — A comissão paritária central, com sede em Lisboa, é constituída por um representante de cada sindicato e por igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — No prazo de cinco dias consecutivos à data da assinatura do presente acordo cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes.

Cláusula 176.ª

Atribuições

Serão atribuições da comissão paritária central a interpretação e a fiscalização da aplicação das cláusulas do presente acordo colectivo de trabalho, bem como dos regulamentos dele emergentes e a integração das suas lacunas.

Cláusula 177.ª

Competência

Para o exercício das suas atribuições, a comissão paritária central poderá solicitar à empresa os elementos de que necessite para o exercício das suas funções, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de técnicos especialistas.

Cláusula 178.ª

Reuniões

1 — A comissão paritária central reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após pedido de intervenção de qualquer das partes.

2 — A comissão paritária central deve elaborar relatório no prazo máximo de quinze dias a contar da data da primeira reunião, salvo necessidade de parecer técnico que obrigue à dilatação daquele prazo, o qual não poderá ultrapassar trinta dias.

3 — As deliberações só podem ser tomadas em primeira convocação com a presença de todos os membros da comissão.

4 — Em segunda convocação a comissão funciona com qualquer número dos seus membros, salvo quando se verifique caso de força maior na pessoa de algum deles.

Cláusula 179.ª

Deliberações

1 — As deliberações serão tomadas por simples maioria de voto.

2 — No caso de falta de acordo, o processo será submetido a arbitragem.

3 — Do resultado do trabalho da comissão paritária central será elaborado relatório, que ficará sempre junto ao processo, com envio de cópias aos sindicatos e à empresa.

Cláusula 180.ª

Arbitragem

1 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros de parte.

2 — Os árbitros serão nomeados cinco dias úteis após a última reunião da comissão paritária central.

3 — Não podem ser árbitros os administradores, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem.

4 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e poderão solicitar às entidades interessadas todos os elementos de que necessitem.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria e deverá ser enviada às partes e ao Ministério do Trabalho no prazo de quinze dias a contar da nomeação dos árbitros.

6 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou regalias consagrados no presente acordo.

7 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos que o presente acordo.

Cláusula 181.ª

Secretariado

Os serviços de secretaria funcionam em local que a empresa porá à disposição da comissão paritária central, assegurando o apoio administrativo necessário.

Cláusula 182.ª

Encargos

As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária central, nomeadamente a consulta a técnicos especialistas, serão suportadas pela empresa.

Cláusula 183.ª

Garantias

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão paritária central usufruem de direitos iguais aos consignados neste acordo para os dirigentes sindicais.

2 — Os trabalhadores chamados a coadjuvar a comissão paritária central mantêm todos os direitos e regalias como se estivessem ao serviço.

CAPÍTULO XVII

Exercício da actividade sindical

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 184.^a

Princípio geral

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

Cláusula 185.^a

Penalizações

1 — A empresa é vedado impedir ou dificultar o exercício da actividade sindical.

2 — As infracções ao disposto no número anterior serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 186.^a

Impedimentos ao exercício da actividade sindical

É nulo e de nenhum efeito todo o acto da empresa que vise transferir ou de qualquer modo prejudicar os trabalhadores por razões da sua filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Cláusula 187.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de dezoito horas por ano, desde que os mesmos sejam convocados pelas direcções sindicais.

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

Cláusula 188.^a

Informação sindical

Os sindicatos têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Dirigentes sindicais

Cláusula 189.^a

Princípios gerais

A empresa obriga-se a pagar as retribuições aos dirigentes sindicais que estejam impedidos de desempenhar na empresa as funções correspondentes à sua

actividade profissional, bem como a manter-lhes os direitos e regalias emergentes do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 190.^a

Transferências

Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem o seu acordo.

SECÇÃO III

Delegados sindicais

Cláusula 191.^a

Princípios gerais

Os delegados sindicais serão designados e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

Cláusula 192.^a

Identificação

1 — As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 193.^a

Número de delegados

Na empresa haverá um delegado sindical por cada cinquenta a cem trabalhadores, em função dos locais de trabalho.

Cláusula 194.^a

Faltas

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

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

Cláusula 195.^a

Instalações

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, locais, a definir

posteriormente, apropriados ao exercício das suas funções.

Cláusula 196.ª

Transferências

Os delegados sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem a concordância da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

SECÇÃO IV

Comissões sindicais

Cláusula 197.ª

Princípios gerais

1 — Na empresa podem-se constituir comissões sindicais de delegados.

2 — A estrutura e o funcionamento das comissões sindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 198.ª

Comissões intersindicais

1 — Na empresa podem-se constituir comissões intersindicais de delegados.

2 — A estrutura e funcionamento destas comissões intersindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 199.ª

Identificação

1 — As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados que integram comissões sindicais e intersindicais de delegados. A comunicação será feita em carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados a informações sindicais.

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

CAPÍTULO XVIII

Regulamentos

Cláusula 200.ª

Disposições gerais

1 — A empresa obriga-se a elaborar, no prazo máximo de cento e oitenta dias após a assinatura deste acordo, os projectos dos regulamentos previstos, quer no ACT de 1975, quer no número seguinte.

2 — Os regulamentos a que se refere o n.º 1 são os seguintes:

Regulamento de carreiras (admissões, readmissões e promoções);
Regulamento de transferências;

Regulamento de formação;
Regulamento-de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
Regulamento de fardamentos;
Regulamentos de actividades sociais (casas, dormitórios, cantinas, refeitórios, creches e jardins-de-infância, centros de férias e armazéns de víveres);
Regulamento de reclassificação;
Regulamento de faltas e ausências;
Regulamento de férias;
Regulamento de concessões.

Cláusula 201.ª

Entrada em vigor

1 — Os regulamentos previstos na cláusula 200.ª entram em vigor depois de prévio acordo entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste ACT, com excepção do regulamento de carreiras (promoções), que produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1975.

2 — No caso de falta de acordo, o diferendo será submetido imediatamente a conciliação, a efectuar pelos competentes serviços do Ministério do Trabalho.

3 — Se as partes não chegarem a acordo na conciliação referida no número anterior, recorrer-se-á ao processo de arbitragem previsto na cláusula 3.ª

Cláusula 202.ª

Efeitos jurídicos

Os regulamentos emergentes deste acordo que vierem a ser elaborados pela empresa e acordados pelos sindicatos representativos dos trabalhadores da mesma terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente ACT.

Cláusula 203.ª

Publicação

A publicação dos regulamentos a que se referem as cláusulas anteriores compete à empresa, nos termos da cláusula 217.ª

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 204.ª

Garantias

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria e retribuição, nem a invocação das novas condições de trabalho nele previstas poderá constituir justificação para despedimento.

2 — Da aplicação das novas condições de trabalho constantes do presente acordo não poderá, em relação aos trabalhadores que até agora têm estado

abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho celebrado pela Estoril, S. A. R. L., em 24 de Junho de 1976, resultar qualquer diminuição das regalias sociais que efectivamente usufruem, designadamente quanto a senhas de almoço e subsídios para renda de casa.

3 — A todos os trabalhadores referidos no número anterior será aplicado o regime constante do n.º 1 da cláusula 203.ª do acordo de 1976 da CP.

4 — Passarão a beneficiar das concessões de viagem referidas no n.º 2 da cláusula 203.ª do acordo de 1976 da CP os trabalhadores atrás considerados, desde que em 24 de Abril de 1975 tivessem categorias idênticas às dos trabalhadores da rede geral que usufruíam de concessões de viagem em 1.ª classe.

Cláusula 205.ª

Substituição do acordo colectivo da Estoril, S. A. R. L.

O presente acordo, assim como os regulamentos dele emergentes, substitui para todos os efeitos o acordo celebrado entre a Estoril, S. A. R. L., e os sindicatos outorgantes em 24 de Junho de 1976 e os regulamentos deste emergentes.

Cláusula 206.ª

Aplicação deste acordo colectivo de trabalho

1 — Nenhum trabalhador poderá, por virtude da entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho, passar a auferir retribuição inferior àquela que recebia em 31 de Dezembro de 1974, considerando nesta o somatório de:

- a) Vencimento base;
- b) Retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho;
- c) Média de prémios e abono por falhas verificada na última categoria e durante o ano de 1974.

2 — A verificar-se a situação referida no n.º 1, haverá lugar a um complemento de retribuição equivalente à diferença encontrada.

3 — As diuturnidades, na medida em que são atribuídas a todos os trabalhadores, não são consideradas para efeito do n.º 1.

Cláusula 207.ª

Actualização das 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 20 de Agosto de 1977 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 15 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 20 de Agosto de 1977.

3 — Critério análogo ao referido nos números anteriores será aplicado, quando for caso disso, à actualização das pensões de reforma e sobrevivência dos trabalhadores da linha de Cascais.

Cláusula 208.ª

Fardamento

1 — A empresa obriga-se a fornecer fardamento aos trabalhadores que em serviço sejam obrigados a utilizá-lo, nos termos do respectivo regulamento.

2 — A empresa obriga-se ao pagamento integral do custo de confecção dos fardamentos fornecidos aos trabalhadores, sem prejuízo dos limites que vierem a ser fixados no regulamento previsto no n.º 1.

Cláusula 209.ª

Concessões de viagem

1 — Os trabalhadores têm direito, na rede ferroviária da empresa, a concessões de viagem em 2.ª classe e beneficiam também, a título de concessões de viagem, do bónus de 75 % em relação ao preço fixado pela utilização da 1.ª classe nos comboios directos, semidirectos e regionais, mesmo que se façam transportar em comboios rápidos e internacionais.

2 — Os trabalhadores recrutados até à data da assinatura do acordo de 1975 da CP e que beneficiem de concessões de viagem em 1.ª classe manterão essas regalias.

3 — Respeitando-se os princípios estabelecidos nos números anteriores, serão objecto de regulamento as demais concessões de viagem, assim como as de transporte.

Cláusula 210.ª

Identificação dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos, trinta dias após a entrada em vigor deste acordo, listagens do seu pessoal, em quintuplicado, por sectores de trabalho.

2 — Desses mapas constarão obrigatoriamente, e em relação a cada profissional, o nome, número de matrícula, número de inscrição na respectiva caixa de previdência, data de nascimento e admissão na empresa, categoria profissional, número de associado do sindicato, se for conhecido, data de promoção à respectiva categoria profissional, tempo de aprendizagem dos aprendizes e de estágio dos praticantes e a retribuição respectiva.

Cláusula 211.ª

Antiguidade

1 — A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria conta-se desde a data de acesso a essa categoria.

Em igualdade de circunstâncias, será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

- a) Com mais tempo de serviço efectivo na empresa;
- b) Com mais idade.

2 — O critério estabelecido no número anterior será aplicável aos trabalhadores que forem admitidos ou ascenderem a nova categoria a partir da data de entrada em vigor do presente ACT.

3 — Enquanto os trabalhadores permanecerem na categoria a que tiverem ascendido até ao dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT, a ordem de antiguidade será determinada pelo critério estabelecido no ACT de 1972 da CP, independentemente de terem ou não sido abrangidos pelo referido ACT.

Cláusula 212.ª

Regime especial de trabalho extraordinário

Enquanto o recrutamento e formação de trabalhadores para resposta às novas condições de prestação de trabalho não ficar completado, o pessoal das estações, de trens e de revisão de bilhetes e de condução poderá prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário em cada período de trabalho e mais do que dez horas em cada semana, até ao limite de quatro horas por período de trabalho e de vinte por semana.

Cláusula 213.ª

Horário das guardas de passagem de nível

1 — Logo que esteja terminada a classificação das passagens de nível, e se esta se verificar dentro do período de vigência do presente acordo colectivo de trabalho, será automaticamente revisto o horário deste grupo de trabalhadores.

2 — Sempre que sejam reconhecidas situações inadequadas no horário de trabalho atribuído às guardas de passagem de nível, este será imediatamente revisto, traduzindo-se tal revisão na passagem ao regime de doze ou nove horas, conforme os casos.

Cláusula 214.ª

Trabalhadores substitutos de guardas de passagem de nível

1 — A empresa pode contratar trabalhadores substitutos de guardas de passagem de nível e fixar-lhes o horário previsto para o posto de trabalho em que a substituição se verificar ou outro horário de duração não inferior a quatro horas.

2 — Os trabalhadores substitutos de guardas de passagem de nível não abrangidos pela integração estabelecida na cláusula 208.ª do ACT de 1976 da CP, bem como aqueles que, embora abrangidos, declararam por escrito desistir dela, manterão a preferência na admissão para preenchimento de vagas de guardas de passagem de nível declaradas abertas, por ordem do tempo efectivo de serviço prestado à empresa e calculado, até à data da entrada em vigor do presente

acordo, pela acumulação dos dias completos de trabalho prestados à empresa, e após aquela data, pela adição das horas de serviço prestadas.

Cláusula 215.ª

Nomenclatura de categorias profissionais

Até à data da entrada em vigor do regulamento de carreiras, mantém-se a nomenclatura das actuais categorias profissionais e a especificação das respectivas funções.

Cláusula 216.ª

Isonomia de horário de trabalho

A criação de situações de isenção de horário de trabalho, nos termos da lei geral e nos casos excepcionais em que tais situações se justifiquem, obriga a empresa a obter parecer favorável do respectivo sindicato.

Cláusula 217.ª

Impressão do ACT e regulamentos

1 — A empresa compete mandar imprimir o ACT e toda a regulamentação emergente, entregando aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço o número de exemplares por estes solicitados.

2 — As deliberações da comissão paritária central consideram-se, para os efeitos do disposto no número anterior, como regulamentação.

3 — Os regulamentos deverão ser impressos em folhas destacáveis, dentro de *dossier* próprio.

Cláusula 218.ª

Antiguidade de trabalhadores eventuais integrados posteriormente nos quadros

Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades constante do anexo II do ACT, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

Cláusula 219.ª

Criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais

Por acordo escrito entre a empresa e os sindicatos outorgantes do presente acordo poderá ser negociada, em qualquer momento, a criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais.

Cláusula 220.ª

Interpretação dos acordos de 1975 e 1976 e integração das suas lacunas

A comissão paritária central emergente deste acordo poderá interpretar as disposições dos ACTs de 1975 e 1976, bem como integrar as suas lacunas.

Carácter globalmente mais favorável do presente ACT

Os outorgantes reconhecem que o presente acordo colectivo de trabalho é globalmente mais favorável do que anteriores acordos celebrados entre os sindicatos outorgantes e a Companhia dos Caminhos de Ferro Portugueses, assim como anteriores acordos celebrados entre os sindicatos outorgantes e a Estoril, S. A. R. L.

CAPÍTULO XX**Disposições específicas dos trabalhadores representados pelos sindicatos de quadros técnicos****Cláusula 222.ª****Vigência do acordo**

1 — Este ACT considera-se automaticamente renovado por períodos sucessivos de três meses, se nenhuma das partes o denunciar por escrito até quarenta e cinco dias antes do termo de cada período de vigência.

2 — A entrada em vigor do ACT não prejudica a aplicação retroactiva da tabela de vencimentos e do esquema de diuturnidades, respectivamente, constantes dos anexos I, II e III.

3 — A aplicação retroactiva da tabela salarial, prevista no número anterior, apenas terá por efeito o pagamento das retribuições dela emergentes a contar de 21 de Agosto de 1977, se outra mais longa não vier a ser consentida, não se repercutindo, portanto, no cálculo de pagamento de quaisquer situações que se verifiquem desde aquela data, até à entrada em vigor da generalidade do novo clausulado, excepto em relação às situações temporárias previstas na cláusula 92.ª

4 — A aplicação retroactiva do esquema de diuturnidades devidas segundo o esquema acordado na cláusula 91.ª apenas terá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1978, não se repercutindo, portanto, no cálculo do pagamento de quaisquer situações que se verifiquem desde esta data até à entrada em vigor da generalidade do novo clausulado.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo acordo as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento convencional, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo acordo.

6 — Em qualquer altura da vigência do presente acordo podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julgarem convenientes

7 — Com a entrada em vigor do presente acordo ficam revogadas todas e quaisquer obrigações estabelecidas na regulamentação interna da empresa que o contrariem.

8 — A revisibilidade de tabelas salariais antes do seu termo de vigência no âmbito da empresa determinará idêntico procedimento no âmbito deste acordo.

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência definidas na cláusula 37.ª, alínea h), e sem prejuízo do regime a definir em regulamento quanto à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes das carreiras dos trabalhadores, nos termos em que vierem a ser fixados em regulamento;
- f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos fixados em regulamento, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ou em organismos externos à empresa, sem prejuízo do período de dispensa de prestação de trabalho constante da cláusula 135.ª;
- g) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal destes cargos sem perda de quaisquer direitos ou regalias, decorrentes ou não, da prestação efectiva de trabalho;
- h) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- i) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- j) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais, desde que os trabalhadores assim o solicitem por escrito e enviá-las aos respectivos sindicatos em numérico, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, através dos seus delegados sindicais, locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhadores, desde que devidamente identificados e não pôr quaisquer dificuldades à sua divulgação, nos termos da lei;

- m) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado por qualquer dos sindicatos, salas e recintos para reuniões junto aos locais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 224.*

Condições de trabalho

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

2 — No documento a entregar aos aprendizes e praticantes a referência ao local de trabalho será substituída pela indicação dos locais onde se efectuará a aprendizagem ou a formação inicial.

3 — Admissões ou quaisquer alterações às condições inicialmente acordadas com os trabalhadores e que devam constar de documento escrito a entregar a estes serão comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de quinze dias.

4 — A empresa compromete-se a enviar ao sindicato respectivo, no prazo de trinta dias a partir da data da assinatura deste acordo, uma relação dos trabalhadores cujas categorias são por ele representadas donde constem retribuições, horários e locais de trabalho.

Cláusula 225.*

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo celebrados pela empresa ficam sujeitos ao respectivo regime legal e ao estabelecido neste acordo colectivo de trabalho para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte a retribuição a pagar ao trabalhador contratado a prazo será a prevista neste acordo colectivo de trabalho para a respectiva categoria.

3 — Os contratos a prazo com trabalhadores de elevada especialização técnica poderão ser celebrados a qualquer nível de retribuição que se torne indispensável.

4 — A empresa só deverá recorrer à celebração de contratos a prazo nos termos do número anterior, desde que não tenha ao serviço trabalhadores aptos ao desempenho da tarefa em causa e desde que se trate da necessidade de carácter não permanente.

Cláusula 226.*

Transferências por necessidade de serviço

1 — Quando, por necessidade de serviço, a empresa propuser a um trabalhador a sua transferência, esta só poderá efectuar-se com o acordo por escrito do trabalhador, sem prejuízo do que vier a ser fixado nos regulamentos de carreiras profissionais, reclassificação e transferências.

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

3 — Nas transferências resultantes de reafecção, reclassificação ou reconversão, o acordo escrito do trabalhador é substituído pelo exercício do direito de opção relativamente às vagas declaradas abertas e ainda não preenchidas.

4 — No caso de transferência por necessidade de serviço, extinção de posto de trabalho, reafecção, reclassificação ou reconversão a que se referem os números anteriores, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 227.*

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, quer seja diurno, nocturno ou misto, distribuídas por períodos diários de nove horas, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

2 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam de horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste, situação em que serão consideradas, para todos os efeitos excepto retribuição diária (RD), as horas de efectivo início ou termo da prestação de trabalho.

Cláusula 228.*

Intervalo de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, sem prejuízo das disposições contidas neste acordo.

2 — Os intervalos de descanso são previamente estabelecidos nos horários de trabalho a horas próprias para as refeições e concedidos, na medida do possível, de harmonia com as conveniências do serviço e dos trabalhadores, de forma a que eles não prestem, em princípio, mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Quando, por motivos de serviço inadiável, não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário de trabalho, o trabalhador deverá gozar diferentemente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH) durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de meias horas.

4 — Quando os horários de trabalho constem de escalas, quando sejam organizados turnos de serviço,

ou quando se reconheça necessário o guarnecimento ininterrupto dos postos de trabalho, as refeições poderão ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 229.^a

Repouso

1 — Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos, haverá um repouso mínimo, gozado na sede ou fora da sede, de dez horas, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

2 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (RH), sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

Cláusula 230.^a

Retribuições provisórias de quadros técnicos

Os quadros técnicos que por via da integração da linha de Cascais na rede geral passam a ser abrangidos pelo presente ACT, têm provisoriamente a tabela de vencimentos específica a que corresponde o anexo II, por força da anteriormente existente disparidade de retribuições.

Cláusula 231.^a

Diuturnidades dos quadros técnicos

1 — Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1978 o regime de diuturnidades é o constante do anexo III do presente acordo colectivo de trabalho, sendo o valor de cada diuturnidade de 240\$.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 1979, o regime de diuturnidades passará a ser o seguinte:

- a) Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço, sendo o limite máximo de cinco diuturnidades;
- b) É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada;
- c) O valor de cada diuturnidade passará a ser de 400\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horário e diária e bem assim para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito da contagem do número de diuturnidades não deverão

ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiverem ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes, deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do regime de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se porém os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constante do n.º 1, tenham ou venham a ter direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes virá a caber por força da aplicação do regime constante do n.º 2, passará a ser garantido um complemento de diuturnidade que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades, quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade. Este complemento de diuturnidade integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (RM).

Cláusula 232.^a

Refeitórios

1 — A empresa procura assegurar a existência e funcionamento de refeitórios observando os seguintes princípios:

- a) Garantia de boa qualidade das refeições e definição da sua composição;
- b) Serviço de refeições em *self-service*, de localização acessível aos trabalhadores;
- c) Definição do número de trabalhadores por locais de trabalho, que exija implantação do *self-service*.

2 — As obrigações fixadas no número anterior são negociáveis tendo em atenção a sua substituição por senhas de refeição, no âmbito da negociação do regulamento respectivo.

Cláusula 233.^a

Composição da comissão paritária central

1 — A comissão paritária central, com sede em Lisboa, é constituída por um representante de cada sindicato e por igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — No prazo de cinco dias consecutivos à data da assinatura do presente acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes.

4 — Sempre que estiver em causa a interpretação e integração de lacunas de cláusulas acordadas pela não totalidade dos sindicatos, a comissão paritária central será constituída exclusivamente por representantes dos sindicatos em causa e igual número de representantes da empresa.

5 — O disposto no número anterior aplicar-se-á à interpretação e integração de lacunas dos regulamentos emergentes de contratação colectiva.

Cláusula 234.^a

Entrada em vigor do regulamento de carreiras

1 — O regulamento de carreiras dos quadros técnicos e os restantes previstos na cláusula 200.^a, bem como as suas actualizações e eventuais aditamentos, entram em vigor nos termos da lei e depois de prévio acordo entre a empresa e os sindicatos outorgantes daqueles.

2 — O regulamento de carreiras dos quadros técnicos produzirá efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Janeiro de 1975.

3 — No caso de falta de acordo, o diferendo será submetido imediatamente a conciliação, a efectuar pelos competentes serviços do Ministério do Trabalho.

4 — Se as partes não chegarem a acordo na conciliação referida no número anterior, recorrer-se-á ao processo de arbitragem previsto na cláusula 3.^a

Cláusula 235.^a

Substituição do acordo colectivo da Estoril, S. A. R. L.

1 — O presente acordo colectivo de trabalho substitui para todos os efeitos o acordo colectivo de trabalho celebrado pela Estoril, S. A. R. L., e os sindicatos outorgantes em 24 de Junho de 1976.

2 — O disposto no número anterior não invalida a manutenção em vigor dos regulamentos emergentes do mesmo acordo colectivo de trabalho, na parte em que não contrariem o disposto no presente acordo e sem prejuízo da sua posterior integração nos regulamentos aplicáveis à generalidade do pessoal ao serviço da empresa.

Cláusula 236.^a

Concessões de viagem

1 — As regras de atribuição de concessões de viagem e de transporte aos trabalhadores, reformados, pensionistas e familiares serão as estabelecidas no regulamento de concessões.

2 — Até à publicação do regulamento de concessões mencionado no número anterior, manter-se-á o acordado no ACT de 1976 da CP.

3 — Aos trabalhadores da linha de Cascais será aplicável o regulamento de concessões.

4 — Os trabalhadores da linha de Cascais que passaram à situação de reformados ou pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional em data anterior à da entrada em vigor do presente acordo colectivo e respectivos familiares conservam os direitos adquiridos, não se lhes aplicando o regulamento de concessões.

5 — Aos trabalhadores da rede geral são estendidas à linha de Cascais as concessões que têm naquela rede.

Cláusula 237.^a

Antiguidade dos quadros técnicos

1 — São definidos três tipos de antiguidade para os quadros técnicos:

- a) Antiguidade na carreira;
- b) Antiguidade no nível dentro da carreira;
- c) Antiguidade na empresa.

2 — Os pesos de incidência destes tipos de antiguidade, para efeitos de promoções a partir de 1 de Janeiro de 1975, serão definidos no regulamento de carreiras dos quadros técnicos.

3 — A ordenação em cada nível dentro da carreira, para efeitos diferentes dos das promoções, será, em igualdade de circunstâncias, efectuada pela seguinte prioridade:

- a) Com mais tempo de serviço efectivo na carreira;
- b) Com mais tempo de serviço efectivo na empresa;
- c) Com mais idade.

4 — Aos tipos de antiguidade mencionados em 1 correspondem as seguintes definições:

- a) Antiguidade na carreira. — Tempo de serviço efectivo na carreira;
- b) Antiguidade no nível dentro da carreira. — Tempo de serviço efectivo no nível dentro da carreira;
- c) Antiguidade na empresa. — Tempo de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 238.^a

Nomenclatura de categorias profissionais — Definições profissionais

1 — Até à entrada em vigor do regulamento de carreiras dos quadros técnicos mantém-se a classificação e a distribuição segundo as categorias em que estão os economistas, engenheiros, outros técnicos licenciados ou equiparados, engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários, contabilistas e outros técnicos bacharéis ou equiparados por correspondência às anteriores categorias.

2 — As definições profissionais dos quadros técnicos são as seguintes:

Arquitecto. — É o trabalhador que, tendo o direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Arquitectos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Economista. — É o trabalhador que, tendo o direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Eco-

nomistas à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências económicas e ou financeiras ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Engenheiro. — É o trabalhador que, tendo o direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Engenheiros à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Farmacêutico. — É o trabalhador que, tendo o direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências farmacológicas e análises ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Geólogo. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pela Associação Portuguesa de Geólogos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências geológicas ou outras funções, em que haja acordado com a empresa como adequadas ao nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Jurista. — É o trabalhador que desempenha funções de consulta jurídica ou outras para o exercício das quais é condição necessária a licenciatura em Direito.

Matemático. — É o trabalhador licenciado em Matemática que desempenha funções inerentes ao ramo de especialização científica da sua licenciatura (nomeadamente no âmbito da investigação operacional, da estatística e da análise informática ou outras funções) em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Médico. — É o trabalhador licenciado em Medicina que presta à empresa serviços profissionais nos quais aplica os princípios da medicina preventiva, curativa ou de reabilitação, na manutenção do estado de saúde dos trabalhadores da empresa, e de acordo com o código de deontologia do seu grupo sócio-profissional, conforme o estabelecido na respectiva associação (Ordem dos Médicos). Dentro deste grupo são considerados como especialistas os que adquiriram, posteriormente à sua licenciatura, uma formação específica num determinado ramo ou sector das ciências médicas, devidamente reconhecido e sancionado pela Ordem dos Médicos.

Psicólogo. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos

Profissionais de Psicologia à respectiva filiação, presta à empresa serviços profissionais, nos quais aplica os princípios e métodos de psicologia científica, nomeadamente nos domínios da orientação, selecção, prevenção, adaptação, formação, peritagem e investigação. O psicólogo nesta situação encontra-se obrigado ao respeito de um código de deontologia e de segredo profissional.

Técnico licenciado. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento geral da formação de licenciado, desempenha funções inerentes aos respectivos cursos e ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Assistente social. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social à respectiva filiação, desempenha funções de carácter social e humano e ou outras funções em que haja acordado com a empresa, como adequadas ao seu nível intelectual e profissional.

Contabilista. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pela Associação Portuguesa de Contabilistas à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos das ciências contabilísticas ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível profissional e intelectual, a inserir numa futura definição de funções.

Engenheiro técnico. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia e ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível profissional e intelectual, a inserir numa futura definição de funções.

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia agrária ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Técnico bacharel. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento legal da formação de bacharel, desempenha funções inerentes aos respectivos cursos e ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional.

3 — A equivalência de categorias encontra-se definida no anexo IV.

Disposições finais do capítulo XX

1 — A empresa e os sindicatos outorgantes reconhecem, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artigo IV do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, que o presente acordo colectivo é globalmente mais favorável que os acordos colectivos de trabalho celebrados pela Estoril, S. A. R. L., e Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.

2 — Igualmente a empresa e os sindicatos outorgantes reconhecem que a expressão «senhas de almoço»

referida no n.º 2 da cláusula 204.ª do presente ACT, engloba o conceito mais amplo de senhas de refeição, como garantia de regalias sociais delas emergentes e realmente usufruídas, mesmo na modalidade de *ticket-restaurant*.

Disposição final

Os sindicatos e a comissão administrativa acordam em que não se promovam para qualquer grupo de trabalhadores da empresa discriminações de condições de trabalho que conduzam a situações elitistas, espírito em que este acordo foi negociado e que terá de ser mantido.

ANEXO I
Categorias e retribuições

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
N	34 200\$00	—	Técnico.	Director de produção e equipamento. Director adjunto da administração.
M	32 800\$00	—	Técnico.	Director de produção e equipamento adjunto.
L	31 000\$00	Economista I. Engenheiro I. Técnico licenciado ou equipado I.	Técnico.	Técnico superior da carreira A-I.
K	27 500\$00	Economista II. Engenheiro II. Técnico licenciado ou equipado II.	Técnico.	Técnico superior da carreira A-II.
J	26 250\$00	Economista III. Engenheiro III. Técnico licenciado ou equipado III.	Técnico.	Técnico superior da carreira A-III.
I	23 750\$00	Economista IV. Engenheiro IV. Técnico licenciado ou equipado IV.	Técnico.	Técnico superior da carreira A-IV.
H	21 250\$00	Economista V. Engenheiro V. Técnico licenciado ou equipado V. Engenheiro técnico I. Engenheiro técnico agrário I. Contabilista I. Técnico bacharel ou equipado I.	Técnico.	Técnico superior da carreira A-V. Técnico superior da carreira C-I. Farmacêutico técnico superior da carreira D-I.
		Técnico.	Técnico.	Chefe de serviço do nível A.
G	19 500\$00	Economista VI. Engenheiro VI. Técnico licenciado ou equipado VI. Engenheiro técnico II. Engenheiro técnico agrário II. Contabilista II. Técnico bacharel ou equipado II.	Técnico.	Técnico superior da carreira A-VI. Técnico superior da carreira C-II. Técnico superior da carreira D-II.
		Técnico.	Técnico.	Técnico superior da carreira E-A-I. Chefe de serviço do nível B.
F	16 750\$00	Economista VII. Engenheiro VII. Técnico licenciado ou equipado VII. Engenheiro técnico III. Engenheiro técnico agrário III. Contabilista III. Técnico bacharel ou equipado III.	Técnico.	Técnico superior da carreira A-VII. Técnico superior da carreira C-III. Técnico superior da carreira D-III.

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
F	16 750\$00	Técnico.	Técnico.	Técnico superior da carreira E-A-2. Chefe administrativo do nível A.
E	15 250\$00	Engenheiro técnico IV. Engenheiro técnico agrário IV. Contabilista IV. Técnico bacharel ou equipa- rado IV.	Técnico.	Técnico superior da carreira C-IV. Técnico superior da carreira D-IV.
		Técnico.	Técnico.	Técnico superior da carreira E- A-III. Chefe administrativo do nível B.
D	14 750\$00	Engenheiro técnico V. Engenheiro técnico agrário V. Contabilista V. Técnico bacharel ou equipa- rado V. Assistente social I.	Técnico.	Técnico superior da carreira C-V. Técnico superior da carreira D-V. Assistente social-chefe.
		Técnico.	Técnico.	Técnico superior da carreira E-D-I. Técnico principal.
C	13 750\$00	Engenheiro técnico VI. Engenheiro técnico agrário VI. Contabilista VI. Técnico bacharel ou equipa- rado VI. Assistente social II.	Técnico.	Técnico superior da carreira C-VI. Técnico superior da carreira D-VI. Assistente social de 1.ª classe.
		Técnico.	Técnico.	Técnico superior da carreira E-B-II. Técnico de 1.ª classe.
		Técnico auxiliar. Inspector regional de tracção. Inspector regional de movi- mento. Inspector qualificado. Enfermeiro inspector.	Técnico auxiliar.	Chefe de secção de via e obras de 1.ª classe. Chefe de secção de via de 1.ª classe. Chefe de secção de obras de 1.ª classe. Inspector regional. Promotor de formação de 1.ª classe. Enfermeiro inspector.
B	12 650\$00	Assistente social III.	Técnico.	Assistente social de 2.ª classe.
		Técnico.	Técnico.	Técnico superior da carreira E- B-III. Técnico de 2.ª classe. Tesoureiro-adjunto.
		Técnico auxiliar.	Técnico auxiliar.	Agente de métodos de 1.ª classe. Operador mecanográfico-chefe. Programador mecanográfico princi- pal. Chefe de secção de via e obras de 2.ª classe. Chefe de secção de via de 2.ª classe. Chefe de secção de obras de 2.ª classe.
		Instrutor.	Técnico auxiliar.	Promotor de formação de 2.ª e 3.ª classes.
		Enfermeiro técnico.	Enfermeiro técnico.	—

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
A	11 850\$00	Assistente social IV.	Técnico.	Assistente social de 3.ª classe.
		Técnico.	Técnico.	Técnico superior da carreira E-C-I. Técnico de 3.ª classe.
		Enfermeiro.	Enfermeiro.	Enfermeiro.
		Promotor de tráfego.	Técnico auxiliar.	Inspector comercial principal. Inspector comercial de 1.ª classe.
		Inspector de contabilidade.	Técnico auxiliar.	Inspector de contabilidade.
		Inspector de receitas.	Técnico auxiliar.	Inspector de receitas principal. Inspector de receitas de 1.ª classe.
		Chefe administrativo.	Chefe administrativo.	Chefe administrativo-adjunto. Chefe de secretaria. Chefe de escritório principal. Chefe de escritório de 1.ª classe.
		Chefe de tracção.	Chefe de maquinistas.	Inspector de tracção principal. Inspector de tracção de 1.ª classe.
		Chefe de depósito.	Chefe de depósito.	
		Desenhador coordenador.	Desenhador coordenador.	—
		Chefe de secção de movimento.	Chefe de secção de movimento.	Inspector de movimento principal. Inspector de movimento de 1.ª classe.
		Chefe de via fluvial.	Chefe de via fluvial.	Inspector de via fluvial principal. Inspector de via fluvial de 1.ª classe.
		Monitora de sistemas.	Monitora de sistemas.	—
		Contramestre.	Contramestre.	Mestre de oficinas. Contramestre principal. Contramestre de 1.ª classe. Contramestre de 2.ª classe.
		Chefe de material circulante.	Técnico auxiliar.	Inspector de material circulante principal. Inspector de material circulante de 1.ª classe.
		Chefe de electrotecnia.	Técnico auxiliar.	Inspector de electrotecnia principal. Inspector de electrotecnia de 1.ª classe.
		Chefe de obras metálicas.	Técnico auxiliar.	Inspector de obras metálicas principal. Inspector de obras metálicas de 1.ª classe.
		Chefe de trens e revisão.	Chefe de trens e revisão.	Inspector de trens e revisão principal. Inspector de trens e revisão de 1.ª classe.

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
28	11 250\$00	Técnico auxiliar.	Técnico auxiliar.	Inspector de pessoal principal. Inspector de pessoal de 1.ª classe. Inspector de segurança principal. Inspector de segurança de 1.ª classe. Subchefe de secção de via e obras. Subchefe de secção de via. Subchefe de secção de obras. Adido técnico principal. Adido técnico de 1.ª classe. Adido técnico de 2.ª classe. Adido técnico de 3.ª classe. Adido comercial principal. Adido comercial de 1.ª classe. Adido comercial de 2.ª classe. Adido comercial de 3.ª classe. Adido administrativo principal. Adido administrativo de 1.ª classe. Adido administrativo de 2.ª classe. Adido administrativo de 3.ª classe. Agente de métodos de 2.ª classe. Agente de métodos de 3.ª classe. Programador mecanográfico de 1.ª classe. Programador mecanográfico de 2.ª classe. Operador mecanográfico principal. Operador mecanográfico de 1.ª classe. Operador mecanográfico de 2.ª classe.
		Encarregado geral de obras.	Encarregado geral de obras.	—
		Chefe de camionagem.	Chefe de camionagem.	Inspector de camionagem principal. Inspector de camionagem de 1.ª classe.
		Monitora mecanográfica.	Monitora mecanográfica.	Monitora mecanográfica.
29	11 000\$00	Técnico.	Técnico.	Técnico superior das carreiras E-C-II e E-C-III.
		Pagador.	Pagador.	Pagador.
30	10 850\$00	Técnico auxiliar.	Técnico auxiliar.	Adido técnico ajudante. Adido comercial ajudante. Adido administrativo ajudante. Encarregado de segurança de 1.ª classe. Encarregado de segurança de 2.ª classe. Encarregado de segurança de 3.ª classe. Encarregado de segurança qualificado.
		Encarregado geral florestal.	Encarregado geral florestal.	Encarregado geral florestal.
		Chefe de secção.	Chefe de secção.	Chefe de secção principal. Chefe de secção de 1.ª classe.
		Chefe de armazéns geral.	Chefe de armazéns geral.	Encarregado geral de armazéns.
		Maquinista técnico.	Maquinista técnico.	Maquinista principal.

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
	10 850\$00	Vigilante de tracção.	Vigilante de tracção.	Vigilante de tracção de 1.ª classe. Vigilante de tracção de 2.ª classe. Vigilante de tracção de 3.ª classe.
		Condutor-manobrador (¹).	Condutor-manobrador.	—
		Chefe de máquina (¹).	Chefe de máquina.	—
		Desenhador projectista.	Desenhador projectista.	—
		Ajudante de secção de movimento.	Ajudante de secção de movimento.	Verificador de receitas principal. Verificador de receitas de 1.ª classe.
		Chefe de estação especializado.	Chefe de estação especializado.	Chefe de estação principal.
		Mestre de via fluvial.	Mestre de via fluvial.	Mestre de via fluvial.
		Motorista especializado de via fluvial.	Motorista especializado de via fluvial.	Motorista de via fluvial de 1.ª classe.
		Encarregado de obras.	Encarregado de obras.	Encarregado de obras principal. Encarregado de obras de 1.ª classe. Encarregado de obras de 2.ª classe.
		Medidor orçamentista.	Medidor orçamentista.	—
		Chefe de brigada.	Chefe de brigada.	Chefe de brigada A. Chefe de brigada principal. Chefe de brigada de 1.ª classe. Encarregado de pedreiras principal. Encarregado de pedreiras de 1.ª classe. Encarregado de pedreiras de 2.ª classe.
		Chefe de brigada de electricidade.	Chefe de brigada de electricidade.	Chefe de electricistas principal. Chefe de electricistas de 1.ª classe.
		Topógrafo.	Topógrafo.	—
		Chefe de posto de trens e revisão.	Chefe de posto de trens e revisão.	Chefe de posto de trens e revisão.
		Chefe de lanço.	Chefe de lanço.	Chefe de lanço especializado principal. Chefe de lanço especializado de 1.ª classe. Chefe de lanço especializado de 2.ª classe. Chefe de lanço principal. Chefe de lanço de 1.ª classe. Chefe de lanço de 2.ª classe.
31	10 300\$00	Técnico auxiliar.	Técnico auxiliar.	Inspector de armazém de víveres.
		Chefe de equipa (¹).	Chefe de equipa.	—
		Escrutinário qualificado.	Escrutinário qualificado.	Escrutinário principal.

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
31	10 300\$00	Chefe de armazém.	Chefe de armazém.	Chefe de armazém. Encarregado de armazém de 1.ª classe. Encarregado de armazém de 2.ª classe.
		Chefe de armazém de víveres.	Chefe de armazém de víveres.	Encarregado de armazém de víveres de 1.ª classe.
		Maquinista.	Maquinista.	Maquinista de 1.ª classe. Maquinista de 2.ª classe.
		Condutor-manobrador (*).	Condutor-manobrador.	—
		Desenhador qualificado.	Desenhador qualificado.	Desenhador qualificado principal. Desenhador qualificado de 1.ª classe. Desenhador qualificado de 2.ª classe. Desenhador principal.
		Chefe de estação.	Chefe de estação.	Chefe de estação de 1.ª classe. Chefe de estação de 2.ª classe. Chefe de estação de 3.ª classe.
		Encarregado florestal.	Encarregado florestal.	Encarregado florestal.
		Contramestre de via fluvial.	Contramestre de via fluvial.	—
		Motorista de via fluvial.	Motorista de via fluvial.	Motorista de via fluvial de 2.ª classe.
		Mecanógrafa qualificada.	Mecanógrafa qualificada.	Mecanógrafa principal.
		Monitora estagiária.	Monitora estagiária.	—
		Operário qualificado.	Operário qualificado.	Operário qualificado principal. Operário qualificado de 1.ª classe. Operário qualificado de 2.ª classe.
		Operário electricista qualificado.	Operário electricista qualificado.	Electricista qualificado principal. Electricista qualificado de 1.ª classe. Electricista qualificado de 2.ª classe.
		Ajudante de posto de trens e revisão.	Ajudante de posto de trens e revisão.	Ajudante de posto de trens e revisão principal. Ajudante de posto de trens e revisão de 1.ª classe. Ajudante de posto de trens e revisão de 2.ª classe.
		Controlador de trens e revisão.	Controlador de trens e revisão.	Controlador principal. Revisor-condutor principal. Cobrador principal. Condutor principal.
		Chefe de distrito.	Chefe de distrito.	Chefe de distrito especializado. Chefe de distrito.
32	10 000\$00	Subchefe de armazém de víveres.	Subchefe de armazém de víveres.	Encarregado de armazém de víveres de 2.ª classe.

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
32	10 300\$00	Condutor de máquinas (1).	Condutor de máquinas.	—
		Ajudante de condutor-manobrador (1).	Ajudante de condutor-manobrador-operador.	—
		Factor.	Factor.	Factor de 1.ª classe. Factor de 2.ª classe. Factor de 3.ª classe.
		Assistente de viagem.	Assistente de viagem.	Assistente de viagem principal. Assistente de viagem de 1.ª classe. Assistente de viagem de 2.ª classe.
		Ajudante de motorista de via fluvial.	Ajudante de motorista de via fluvial.	Ajudante de motorista de via fluvial de 1.ª classe. Ajudante de motorista de via fluvial de 2.ª classe.
		Encarregada de infantário.	Encarregada de infantário.	Encarregada de infantário.
		Mecanógrafa.	Mecanógrafa.	Mecanógrafa de 1.ª classe. Mecanógrafa de 2.ª classe.
		Preparador.	Preparador.	Preparador de 1.ª classe. Preparador de 2.ª classe. Primeiro-preparador de análises clínicas. Segundo-preparador de análises clínicas.
		Motorista de autocarros.	Motorista de autocarros.	Motorista de autocarros principal. Motorista de autocarros de 1.ª classe. Motorista de autocarros de 2.ª classe.
		Subchefe de distrito.	Subchefe de distrito.	Subchefe de distrito especializado. Subchefe de distrito.
33	9 750\$00	Escriturário.	Escriturário.	Escriturário de 1.ª classe. Escriturário de 2.ª classe.
		Recebedor de materiais.	Recebedor de materiais.	Fiel de armazém principal. Fiel de armazém de 1.ª classe. Recebedor de materiais de 1.ª Recebedor de materiais de 2.ª
		Caixeiro.	Caixeiro.	Caixeiro principal. Caixeiro de 1.ª classe.
		Ajudante de maquinista.	Ajudante de maquinista.	Fogoeiro principal. Fogoeiro de 1.ª classe.
		Condutor de máquinas (1).	Condutor de máquinas.	—
		Ajudante de condutor-manobrador (1).	Ajudante de condutor-manobrador.	—
		Desenhador.	Desenhador.	Desenhador de 1.ª classe. Desenhador de 2.ª classe.

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
33	9 750\$00	Ajudante técnico de farmácia.	Ajudante técnico de farmácia.	Ajudante de farmácia de 1.ª classe. Ajudante de farmácia de 2.ª classe.
		Fiel de estação.	Fiel de estação.	Fiel de estação principal. Fiel de estação de 1.ª classe. Fiel de estação de 2.ª classe.
		Marinheiro.	Marinheiro.	Marinheiro principal. Marinheiro de 1.ª classe.
		Encarregado de centro de férias (a criar).	Encarregado de centro de férias (a criar).	—
		Educadora de infância.	Educadora de infância.	Educadora.
		Operário.	Operário.	Operário de 1.ª-A. Operário de 1.ª classe. Operário de 2.ª classe.
		Operário electricista.	Operário electricista.	Electricista de 1.ª-A. Electricista de 1.ª classe. Electricista de 2.ª classe. Electricista de telecomunicações de 1.ª Electricista de telecomunicações de 2.ª Guarda-fios de 1.ª classe. Guarda-fios de 2.ª classe.
		Fiel de tesouraria.	Fiel de tesouraria.	Fiel de tesouraria de 1.ª Fiel de tesouraria de 2.ª
		Motorista.	Motorista.	Motorista de 1.ª classe. Motorista de 2.ª classe.
		Ajudante de topógrafo.	Ajudante de topógrafo.	—
		Condutor.	Condutor.	Condutor de 1.ª classe. Condutor de 2.ª classe. Guarda-freios principal.
		Revisor.	Revisor.	Controlador de 1.ª classe. Controlador de 2.ª classe. Revisor-condutor de 1.ª classe. Revisor-condutor de 2.ª classe. Cobrador de 1.ª classe. Cobrador de 2.ª classe.
		Condutor de dresinas.	Condutor de dresinas.	Condutor de dresinas.
		Assentador.	Assentador.	Assentador especializado de 1.ª classe. Assentador especializado de 2.ª classe. Assentador qualificado. Assentador.
34	9 500\$00	Operador de máquinas de re- prografia (a criar).	Operador de máquinas de re- prografia (a criar).	—
		Capataz de manobras.	Capataz de manobras.	—

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
34	9 500\$00	Capataz de manutenção.	Capataz de manutenção.	—
		Ajudante de condutor.	Ajudante de condutor.	Guarda-freios de 1.ª classe.
35	9 250\$00	Telefonista.	Telefonista.	Telefonista principal. Telefonista de 1.ª classe.
		Chefe de contínuos.	Chefe de contínuos.	Chefe de contínuos.
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo de 1.ª Auxiliar administrativo de 2.ª
		Agulheiro.	Agulheiro.	—
		Factor-ajudante.	Factor-ajudante.	Factor-ajudante.
		Preparador-ajudante.	Preparador-ajudante.	—
		Chefe de polícia privativa.	Chefe de polícia privativa.	Chefe de polícia privativa.
		Agente de polícia de investigação.	Agente de polícia de investigação.	Agente de polícia de investigação.
		Contínuo.	Contínuo.	Contínuo principal. Contínuo de 1.ª classe.
		Cozinheiro.	Cozinheira.	Cozinheira.
36	9 000\$00	Ecónomo.	Ecónoma.	Ecóroma.
		Engatador.	Engatador.	—
		Costureira.	Costureira.	Costureira. Ajudante de costureira.
		Auxiliar de educação.	Auxiliar de educação.	—
		Vigilante infantil (a extinguir).	Vigilante infantil.	Vigilante infantil.
		Auxiliar.	Auxiliar.	Auxiliar de manutenção principal. Auxiliar de manutenção de 1.ª classe. Auxiliar de estação principal. Auxiliar de estação de 1.ª Servente.
38	7 800\$00	Praticante de escritório.	Praticante de escritório.	Praticante de escritório.
		Mecanógrafo estagiário.	Mecanógrafa estagiária.	—
		Praticante de preparador.	Praticante de preparador.	Praticante de preparador.
		Operário estagiário.	Operário estagiário.	Operário estagiário.

Escalões	Retribuições	Categorias ACT/78	Categorias ACT/76	Categorias ACT/72-74
38	7 800\$00	Caixeiro estagiário.	Caixeiro estagiário.	—
		Assentador estagiário.	Assentador estagiário.	—
		Aluno maquinista.	Aluno maquinista.	Aluno maquinista.
		Praticante de revisor.	Praticante de revisor.	Praticante de revisor-condutor.
		Praticante de condutor.	Praticante de condutor.	—
		Praticante de factor.	Praticante de factor.	Praticante de factor.
		Praticante de desenhador.	Praticante de desenhador.	Praticante de desenhador.
		Ajudante de cozinheiro.	Ajudante de cozinheira.	Ajudante de cozinheira.
39	7 200\$00	Guarda de polícia privativa.	Guarda de polícia privativa.	Guarda de polícia privativa.
		Auxiliar feminino.	Auxiliar feminino.	Auxiliar feminino.
40	6 400\$00	Guarda de passagem de nível.	Guarda de passagem de nível.	Guarda de passagem de nível de 1.ª classe. Guarda de passagem de nível de 2.ª classe.
		Empregado de infantário.	Empregado de infantário.	—
		Empregado de cantina.	Empregado de cantina.	Empregada de cantina.
41	5 750\$00	Marçano.	Marçano.	Marçano.
		Aprendiz.	Aprendiz.	Aprendiz (2.º ano).
42	5 200\$00	Aprendiz.	Aprendiz.	Aprendiz (1.º ano).

Notas ao anexo I

(¹) Sem prejuízo do que posteriormente vier a ser regulamentado, indicam-se desde já as funções genéricas correspondentes às seguintes categorias:

Escalão	Categoria	Função
30	Condutor-manobrador	Condutor-manobrador de pórtico de substituição.
	Chefe de máquina	Chefe de máquina desguarnecedora. Chefe de máquina <i>BNI</i> . Chefe de máquina <i>BNRI</i> . Chefe de máquina ripadora.
31	Condutor-manobrador	Condutor-manobrador de pórtico regularizador.
	Chefe de equipa	Responsável por equipa de manutenção das máquinas de renovação.

Escalão	Categoria	Função
32	Condutor de máquinas	Condutor de pá <i>Poclain</i> . Condutor de <i>Bulldozer</i> . Condutor de regulador de balastro. Condutor de compactador. Condutor de <i>D-6</i> . Condutor de cilindro pesado.
	Ajudante de condutor-manobrador (operador).	Primeiro-ajudante ou operador desguarnecedor, <i>BNI</i> , <i>BNRI</i> e pórtico de substituição.
33	Condutor de máquinas	Condutor de vagão <i>relais</i> . Condutor de pórtico fixo. Condutor de dresina ou locotractor em via interdita.
	Ajudante de condutor-manobrador	Segundo-ajudante e terceiro-ajudante.

(?) Compreende os motoristas de dresinas, incluídos na categoria de motorista.

ANEXO II

Retribuições das categorias profissionais do ACT/76 da Sociedade Estoril, S. A. R. L.

Vencimentos	Categorias
32 800\$00	Director-geral (engenheiro).
30 800\$00	Director de departamento (engenheiro técnico e ou jurista).
23 800\$00	Consultor de relações humanas e de trabalho (licenciado em Direito).
19 500\$00	Chefe de serviço (engenheiro técnico).
18 800\$00	Chefe de serviço (médico).
16 750\$00	Chefe de sector (engenheiro técnico).
15 800\$00	Chefe de departamento (a extinguir).
14 650\$00	Chefe de sector (técnico auxiliar).
14 600\$00	Técnico de contas (a extinguir).
14 050\$00	Adido técnico (técnico auxiliar).
13 750\$00	Assistente social (chefe).
12 800\$00	Tesoureiro (a extinguir).
12 750\$00	Capataz geral (a extinguir).
11 850\$00	Enfermeiro.

Vencimentos	Categorias
11 800\$00	Subchefe de departamento (a extinguir).
11 250\$00	Adido administrativo (técnico auxiliar).
11 100\$00	Secretária PC administrativa (a extinguir). Encarregado de segurança (a extinguir). Fiscal-revisor de bilhetes (a extinguir). Encarregado electricista (chefe de brigada de electricidade). Encarregado (chefe de brigada). Maquinista técnico (maquinista técnico). Chefe de estação especial (chefe de estação especializado).
10 700\$00	Electricista qualificado (operário electricista qualificado). Operário qualificado (operário qualificado). Encarregado de armazém (chefe de armazém). Chefe de estação (chefe de estação). Controlador principal (controlador de trens e revisão). Desenhador qualificado (desenhador qualificado). Escriturário qualificado (escriturário qualificado). Maquinista (maquinista). Chefe de armazém de víveres (chefe de armazém de víveres). Factor de cabina (a extinguir). Massagista (a extinguir). Operário qualificado de via (a extinguir).
10 000\$00	Factor (factor).
9 900\$00	Electricista (operário electricista). Operário (operário). Controlador (revisor). Escriturário (escriturário). Ferramenteiro (a extinguir). Desenhador (desenhador). Caixeiro (caixeiro).

Vencimentos	Categorias
9 750\$00	Educadora de infância (educadora de infância). Fiel de armazém (recebedor de material).
9 400\$00	Auxiliar de trens (a extinguir). Aguilheiro (a extinguir).
9 300\$00	Apontador (a extinguir).
9 250\$00	Factor*ajudante (factor ajudante). Telefonista (telefonista).
9 200\$00	Contínuo principal (a extinguir).
9 000\$00	Auxiliar de educação (auxiliar de educação). Contínuo (contínuo). Ecónomo (ecónomo). Cozinheiro (cozinheiro).
8 900\$00	Auxiliar de estação (auxiliar). Auxiliar de manutenção (auxiliar).
8 100\$00	Encarregado de limpeza (a extinguir).
7 800\$00	Ajudante de cozinha (ajudante de cozinha). Operário estagiário (operário estagiário). Aluno maquinista (aluno maquinista). Praticante de controlador (praticante de revisor e praticante de condutor). Praticante de factor (praticante de factor). Praticante de escriturário (praticante de escriturário). Praticante de desenhador (praticante de desenhador). Caixeiro estagiário (caixeiro estagiário). Operário-ajudante (a extinguir). Ajudante electricista (a extinguir).
7 200\$00	Auxiliar de limpeza (auxiliar feminino).
6 800\$00	Auxiliar de refeitório (empregada de cantina). Guarda de PN (guarda de PN).
6 400\$00	Empregada de infantário (empregada de infantário).
5 200\$00	Aprendiz do 1.º ano (aprendiz do 1.º ano). Mandarete (a extinguir). Aprendiz do 2.º ano (aprendiz do 2.º ano).

ANEXO III

Diuturnidades (cláusula 231.ª)

Anos de entrada	Número de diuturnidades	Importâncias mensais
Até 1955	6	1 440\$00
1956 a 1960	5	1 200\$00
1961 a 1965	4	960\$00
1966 a 1970	3	720\$00
1971	2	480\$00
1972 e 1973	1	240\$00

ANEXO IV

Equivalência de categorias dos quadros técnicos

Designação anterior	Nova designação
Técnico superior da carreira A-I.	Economista I, engenheiro I e técnico licenciado ou equiparado I.
Técnico superior da carreira A-II.	Economista II, engenheiro II e técnico licenciado ou equiparado II.
Técnico superior da carreira A-III.	Economista III, engenheiro III e técnico licenciado ou equiparado III.
Técnico superior da carreira A-IV.	Economista IV, engenheiro IV e técnico licenciado ou equiparado IV.
Técnico superior da carreira A-V.	Economista V, engenheiro V e técnico licenciado ou equiparado V.
Técnico superior da carreira A-VI.	Economista VI, engenheiro VI e técnico licenciado ou equiparado VI.
Técnico superior da carreira A-VII.	Economista VII, engenheiro VII e técnico licenciado ou equiparado VII.
Técnico superior da carreira C-I.	Engenheiro técnico I e técnico bacharel ou equiparado I.
Técnico superior da carreira C-II.	Engenheiro técnico II e técnico bacharel ou equiparado II.
Técnico superior da carreira C-III.	Engenheiro técnico III e técnico bacharel ou equiparado III.
Técnico superior da carreira C-IV.	Engenheiro técnico IV e técnico bacharel ou equiparado IV.
Técnico superior da carreira C-V.	Engenheiro técnico V e técnico bacharel ou equiparado V.
Técnico superior da carreira C-VI.	Engenheiro técnico VI e técnico bacharel ou equiparado VI.
Técnico superior da carreira D.	Contabilista I.
Técnico superior da carreira D-I.	Contabilista II.
Técnico superior da carreira D-II.	Contabilista III.
Técnico superior da carreira D-III.	Contabilista IV.
Técnico superior da carreira D-IV.	Contabilista V.
Técnico superior da carreira D-V.	Contabilista VI.
Técnico superior — engenheiro técnico agrário.	Engenheiro técnico agrário I.
Técnico superior — engenheiro técnico agrário I.	Engenheiro técnico agrário II.
Técnico superior — engenheiro técnico agrário II.	Engenheiro técnico agrário III.
Técnico superior — engenheiro técnico agrário III.	Engenheiro técnico agrário IV.
Técnico superior — engenheiro técnico agrário IV.	Engenheiro técnico agrário V.
Técnico superior — engenheiro técnico agrário V.	Engenheiro técnico agrário VI.
Técnico superior — assistente social-chefe.	Assistente social I.
Técnico superior — assistente social de 1.ª	Assistente social II.
Técnico superior — assistente social de 2.ª	Assistente social III.
Técnico superior — assistente social de 3.ª	Assistente social IV.

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Centro:

Custódio da Silva Ferreira.

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Sul:

José Luís Pão-Alvo de Oliveira.

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Psicologia:

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social:

Pelo Sindicato dos Professores da Zona da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Quadros Técnicos dos Caminhos de Ferro Portugueses:

Pelo Conselho de Gerência dos Caminhos de Ferro Portugueses.
E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 14 de Abril de 1978.

Depositado em 24 de Abril de 1978, a fl. 81, do livro 1, com o n.º 74, nos termos do Decreto-Lei n.º 164-A/78.

CCTV entre as Assoc. Nacionais dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e a Feder. Nacional de Trabalhadores de Comércio e outras — Rectificação.

Por terem sido publicadas com incorrecções no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1978, a designação «Grupo VII» constante da p. 797 desse *Boletim* e a cláusula 24.ª, n.º 1, do CCTV em epígrafe, a seguir se procede à publicação da sua rectificação:

Na cláusula 24.ª, n.º 1, a p. 773, onde se lê: «dada», deve ler-se: «devida»;

A p. 797 (alto da página, lado esquerdo), onde consta: «Grupo VII», deverá constar: «Grupo VIII».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

UNIÃO DOS SIND. DE CASTELO BRANCO E VILA VELHA DE RÓDÃO

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos de Castelo Branco é a associação sindical constituída pelos sindicatos que exercem a sua actividade nos concelhos de Castelo Branco e Vila Velha de Ródão.

ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em Castelo Branco.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e fins

ARTIGO 3.º

A União reconhece e defende o princípio da unidade sindical, combatendo todas as acções tendentes à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 4.º

1 — A União desenvolve a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2 — É incompatível o exercício de cargos nos corpos gerentes da União com o exercício de qualquer cargo na direcção de partidos políticos ou associações de carácter profissional.

ARTIGO 5.º

1 — A democracia sindical regula a orgânica e vida interna da União, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

2 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de organismos autónomos dentro da União que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 6.º

A União reconhece e defende o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se filiarem nos sindicatos sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

ARTIGO 7.º

A União tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a qualquer dos direitos dos trabalhadores já conquistados ou a conquistar.

ARTIGO 8.º

A União tem por fim, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível regional;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e pelo fim da exploração do homem pelo homem.

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 9.º

São filiados na União os sindicatos membros da Intersindical Nacional que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 10.º

A admissão na União far-se-á mediante o envio ao secretariado de cópia do termo de adesão à Intersindical Nacional, acompanhado de:

- a) Estatutos;
- b) Acta de eleição dos corpos gerentes;
- c) Relatório e contas aprovados do último exercício.

ARTIGO 11.º

A aceitação ou recusa de filiação deverá ser ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após o pedido de admissão, salvo se já tiver sido convocado.

ARTIGO 12.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger os membros dirigentes da União;
- b) Participar na vida da União e, nomeadamente, nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado de toda a actividade desenvolvida pela União.

ARTIGO 13.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades da União e manter-se delas informado;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e os objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- g) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias;
- h) Divulgar todas as informações e edições da União;
- i) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação.

ARTIGO 14.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Intersindical Nacional;
- b) Hajam sido punidos com pena de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução.

ARTIGO 15.º

Os sindicatos serão readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apresentado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da União

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 16.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado;
- c) Conselho geral.

SECÇÃO II

Plenário

ARTIGO 17.º

- 1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados.
- 2 — Os sindicatos serão representados pelos seus dirigentes e delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União.

3 — Podem ainda participar no plenário, embora sem direito a voto:

- a) Os delegados sindicais filiados em sindicatos não associados na União, mas que exerçam actividade na sua área;
- b) Os membros do conselho geral.

ARTIGO 18.º

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Eleger os membros do secretariado;
- b) Aprovar, anualmente, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- c) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- d) Deliberar sobre a fusão e dissolução da União;
- e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados.

ARTIGO 19.º

- 1 — A votação será nominal por cada delegado sindical.
- 2 — Não é permitida a votação por correspondência ou procuração.

ARTIGO 20.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposições expressas em contrário.

ARTIGO 21.º

- 1 — O plenário reúne-se:
 - a) Sempre que o secretariado o entenda necessário;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos sindicatos filiados.
- 2 — O requerimento da convocação deverá ser dirigido ao secretariado e fundamentado, dele constando uma sugestão para a ordem de trabalhos.
- 3 — O plenário reúne-se, obrigatoriamente, pelo menos, duas vezes por ano.

ARTIGO 22.º

- 1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de anúncio-convocatória a publicar num dos jornais mais lidos da área de actividade da União, com a antecedência mínima de cinco dias.

ARTIGO 23.º

A mesa do plenário é constituída por três elementos a designar pelo secretariado entre os seus membros, que, por sua vez, escolherão entre si quem presidirá.

SECÇÃO III

O secretariado

ARTIGO 24.º

O secretariado é composto por sete membros e três suplentes, eleitos pelo plenário.

§ único. Não poderão fazer parte do secretariado os elementos que tenham estado ligados à ex-PIDE/DGS, LP, UN/ANP ou que estejam incapacitados de acordo com a lei das incapacidades eleitorais.

ARTIGO 25.º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 26.º

Compete ao secretariado a direcção e coordenação de toda a actividade da União, de acordo com as deliberações do

plenário, que não podem contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da Intersindical Nacional.

ARTIGO 27.º

O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e designar entre si o secretário-geral.

ARTIGO 28.º

O secretariado reúne, pelo menos, duas vezes por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros.

ARTIGO 29.º

No caso de ocorrer qualquer vaga no secretariado, o seu preenchimento será feito por eleição pelo plenário sob proposta de:

- a) Secretariado;
- b) Sindicatos filiados que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União.

SECÇÃO IV

Conselho geral

ARTIGO 30.º

- 1 — O conselho geral é composto por trabalhadores a designar por cada comissão sindical existente na área da União.
- 2 — O conselho geral será presidido pelo secretariado.

ARTIGO 31.º

O conselho geral tem funções consultivas e deverá ser ouvido pelo secretariado sempre que este o considere necessário.

ARTIGO 32.º

Compete, em especial, ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas pelo secretariado;
- b) Dar o seu parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento anual da União apresentado pelo secretariado;
- c) Dar o seu parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados.

CAPÍTULO V

Dos fundos

ARTIGO 33.º

Constituem os fundos da União:

- a) As contribuições da Intersindical Nacional a fixar de acordo com o orçamento que vier a ser aprovado;
- b) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos e as dotações que lhe venham a ser feitas pelos sindicatos nela associados.

ARTIGO 34.º

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do plenário, até 28 de Fevereiro de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho geral, e, até 15 de Novembro, o orçamento para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até quinze dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

ARTIGO 35.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão.

ARTIGO 36.º

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

ARTIGO 37.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não aceitem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses dos trabalhadores.

ARTIGO 38.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada a possibilidade de defesa.

ARTIGO 39.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo secretariado, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem o parecer do conselho geral.

3 — Da decisão do secretariado cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Alteração aos estatutos

ARTIGO 40.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 41.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos representativos de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União.

CAPÍTULO VIII

Eleições

ARTIGO 42.º

As eleições para o secretariado realizar-se-ão de três em três anos e um mês após a data da realização do congresso da Intersindical Nacional.

ARTIGO 43.º

Os membros do secretariado são eleitos de entre os trabalhadores sindicalizados maiores de 18 anos que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 44.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Os sindicatos filiados que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas apresentadas nos termos da alínea b) do número anterior deverão ser enviadas ao secretariado até oito dias da data marcada para as eleições.

ARTIGO 45.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 46.º

A fusão e a dissolução da União só se verificarão por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 47.º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas, pelo menos, por sindicatos representativos de três quartos dos trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 48.º

O plenário que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União ser distribuídos pelos associados, passando a constituir património da Intersindical Nacional.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE MADEIRA DO DISTRITO DE LISBOA

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

ARTIGO 15.º

1 — A quotização mensal é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais.

(Registado nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)