

Boletim do Trabalho e Emprego

1

1.^A SÉRIE

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

Preço 1243\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 1	P. 1-148	8-JANEIRO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	----------	----------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Hóteis de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	3
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses	4
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES-SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro	4
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga	5

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração	5
— CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	6
— AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ...	8
— AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros	43
— AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Energia	78
— AE entre a Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L. ^{da} , e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos	113
— Acordo de adesão entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre a referida associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, bem como as alterações publicadas no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996)	146
— Acordo de adesão entre FINIFUNDOS — Gestão de Activos, SGPS, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário	146
— Acordo de adesão entre PRIVAÇOR, SGPS, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário	146
— CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril) (alteração salarial e outras) — Rectificação	146



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Hóteis de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Hóteis de Portugal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio, e 22, de 15 de Junho, ambos de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Torna-se igualmente necessária a extensão conjunta das alterações dos dois contratos colectivos celebrados por diferentes associações sindicais e cujos regimes são substancialmente idênticos, dada a inviabilidade de proceder à verificação objectiva da correspondente representatividade.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1996, na sequência do qual a APH — Associação Portuguesa de Hóteis se opôs à extensão, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Hóteis de Portugal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio, e 22, de 15 de Junho, ambos de 1996, são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém com excepção do concelho de Ourém:

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

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na APH — Associação Portuguesa de Hóteis e trabalhadores ao seu serviço.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 23 de Dezembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto, e 33, de 8 de Setembro, ambos de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 305/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Enfer-

meiros Portugueses, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto, e 33, de 8 de Setembro, ambos de 1996, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Maio de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 23 de Dezembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES-SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará o referido CCT extensivo, no distrito de Beja:

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

- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Braga:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração.

Pelas 11 horas do dia 28 de Novembro de 1996, na sede da ANEMM, em Lisboa, teve lugar uma reunião em que estiveram presentes o Sr. José Simões, em representação do SIMA, e os Srs. Dr. Telles Romão, Horta de Melo e Madalena Gonçalves, em representação da FENAME.

A reunião teve por objecto a apreciação do conteúdo da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, e a eventual necessidade de adequação da cláusula contratual respeitante ao período normal de trabalho, concretamente do limite temporal de alargamento do horário, em regime de flexibilização, ao disposto na referida lei.

As partes acordaram que o n.º 2 da cláusula 48.^a do CCT FENAME/SIMA (período normal de trabalho) passe a ter a seguinte redacção:

«A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.»

Esta redacção será enviada para o Ministério para a Qualificação e Emprego, para ser publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da sua imediata divulgação aos interessados.

Pela CNP:

(Assinaturas ilegíveis).

Pela CNS:

José António Simões.

Entrado em 18 de Dezembro de 1996.

Depositado em 23 de Dezembro de 1996, a fl. 38 do livro n.º 8, com o n.º 431/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do sector de cristalaria e transformação de vidro *ménage* representadas pela AIC — Associação Industrial de Cristalaria e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer das associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor na data da publicação do *Boletim de Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996.

2 —

Cláusula 15.^a

Obrigações das empresas

.....

g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doenças com incapacidade temporária superior a 15 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

.....

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

.....

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de 7 580\$.

.....

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 —

a) CRISAL — Marinha Grande:

Três turnos rotativos — acréscimo de 18,75 % — 22 140\$;

Dois turnos rotativos — acréscimo de 12,5 % — 14 850\$;

Laboração contínua — 22 170\$;

b) CRISAL — Casal da Areia:

Três turnos rotativos — acréscimo de 13,5 % — 14 850\$;

Dois turnos rotativos — acréscimo de 9 % — 9 680\$;

Laboração contínua — 22 170\$;

c)

d) Restantes empresas:

Três turnos rotativos — acréscimo de 13,5 % — 13 900\$;

Dois turnos rotativos — acréscimo de 9 % — 9 270\$;

Laboração contínua — acréscimo de 20,4 % — 21 010\$.

Cláusula 33.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 —

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito aos seguintes subsídios:

a) O valor de 690\$ por dia, para os trabalhadores da empresa CRISAL — fábrica do Casal da Areia;

b) O valor de 420\$ por dia, para os trabalhadores da empresa CRISAL — fábrica da Marinha Grande e das restantes empresas;

.....

Cláusula 35.^a

Direitos especiais

.....

3 —

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, no valor de 450\$ por pequeno-almoço ou ceia e de 1420\$ por almoço ou jantar que não é acumulável com o subsídio de refeição;

.....

Cláusula 36.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 780 000\$, enquanto estiverem na situação de deslocados.

Cláusula 49.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

f) Nascimento de filhos, durante três dias;

- g) Falecimento de tios ou sobrinhos no dia do funeral;
- h) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuarem as provas e no dia imediatamente anterior;
- i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

Cláusula 62.^a

Trabalho de mulheres

.....

3 —

- a)
- b) Faltar durante 98 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Dos 98 dias fixados nesta alínea, 60 serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, os restantes 38 dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto;
-

CAPÍTULO XVIII

Formação

Cláusula 81.^a

Formação profissional

As empresas, individualmente ou em conjunto com outras empresas, fomentarão a organização de um plano de formação e reciclagem que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
- Trabalho de formação, a realizar na empresa, individualmente ou através de cursos profissionais, constituídos para o efeito;
- Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

ANEXO V

Tabelas salariais

Grupos	Tabela A	Tabela B	Tabela C
1 —	183 200\$00	191 300\$00	216 900\$00
2 —	131 600\$00	137 600\$00	168 250\$00
3 —	117 500\$00	122 400\$00	156 550\$00
4 —	114 050\$00	119 100\$00	128 850\$00
5 —	109 450\$00	114 050\$00	124 500\$00
6 —	104 850\$00	109 550\$00	121 400\$00
7 —	102 950\$00	107 550\$00	118 050\$00
8 —	99 800\$00	104 050\$00	115 900\$00
9 —	97 300\$00	101 650\$00	114 050\$00
10 —	94 700\$00	98 800\$00	111 750\$00
11 —	93 500\$00	97 450\$00	110 500\$00
12 —	91 600\$00	95 400\$00	107 550\$00
13 —	89 200\$00	93 300\$00	106 450\$00

Grupos	Tabela A	Tabela B	Tabela C
14 —	87 750\$00	91 400\$00	104 800\$00
15 —	86 000\$00	89 600\$00	102 700\$00
16 —	85 750\$00	89 500\$00	100 800\$00
17 —	83 050\$00	86 600\$00	98 650\$00
18 —	80 400\$00	84 000\$00	97 450\$00
19 —	79 400\$00	82 800\$00	95 400\$00
20 —	77 600\$00	80 800\$00	93 500\$00
21 —	75 900\$00	78 950\$00	90 850\$00
22 —	74 750\$00	77 750\$00	88 400\$00
Praticante geral:			
1.º ano	46 650\$00	52 600\$00	58 350\$00
2.º ano	50 650\$00	57 000\$00	62 400\$00
3.º ano	55 850\$00	62 900\$00	66 600\$00
4.º ano	59 550\$00	67 100\$00	73 650\$00
Aprendiz geral:			
Com 15 anos	42 200\$00	40 950\$00	41 900\$00
Com 16 anos	42 200\$00	40 950\$00	46 000\$00
Com 17 anos	42 200\$00	43 650\$00	50 050\$00
Praticante metal:			
1.º ano	55 050\$00	61 950\$00	66 600\$00
2.º ano	60 600\$00	68 200\$00	73 300\$00
Aprendiz metal:			
1.º ano:			
Com 15 anos	42 200\$00	40 950\$00	40 950\$00
Com 16 anos	42 200\$00	40 950\$00	40 950\$00
Com 17 anos	42 200\$00	40 950\$00	40 950\$00
2.º ano:			
Com 15 anos	42 200\$00	40 950\$00	44 700\$00
Com 16 anos	42 200\$00	40 950\$00	44 700\$00
3.º ano:			
Com 15 anos	42 200\$00	42 800\$00	48 850\$00
4.º ano			
Com 15 anos	42 200\$00	46 200\$00	52 950\$00
Aprendiz de forno:			
Com 15 anos	42 200\$00	45 400\$00	
Com 16 anos	46 200\$00	51 900\$00	
Com 17 anos	50 000\$00	56 100\$00	
Com 18-19 anos ...	53 750\$00	60 550\$00	

Tabela A. — Aplica-se às empresas representadas pela AIC, com exclusão da CRISAL, S. A.

Tabela B. — Aplica-se às empresas CRISAL, S. A., e Casal da Areia.

Tabela C. — Aplica-se à empresa CRISAL, S. A., Fábrica na Marinha Grande.

Nota. — A retribuição dos trabalhadores classificados como B é a que resultar do acréscimo de 4,5 %, arredondados para a meia centena superior, sobre os valores praticados em 31 de Dezembro de 1995.

Marinha Grande, 1 de Outubro de 1996.

Pela AIC — Associação Industrial de Cristalaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e

Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 11 de Dezembro de 1996.

Depositado em 23 de Dezembro de 1996, a fl. 39 do livro n.º 8, com o n.º 432/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., adiante designada por Empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da Empresa.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorará de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de Janeiro de 1999.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3 — A resposta por escrito e respectiva fundamentação será enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

4 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução

e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as acções de formação profissional que a Empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Empresa;
- l) Guardar lealdade à entidade patronal e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Empresa e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a Empresa;
- o) Comunicar, por escrito e no prazo de 15 dias, aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

Cláusula 6.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores no campo da segurança, saúde e higiene no trabalho;
- g) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitem, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- h) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;

- i) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Manter e dinamizar a formação para os trabalhadores adequada ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme o disposto neste AE;
- l) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- m) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- n) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos comprovadamente urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;
- o) Responder, por escrito e no prazo máximo de 30 dias, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria profissional e ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações.

2 — A prática, por parte da Empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A Empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho mediante o seu acordo escrito ou em resultado de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 89.^a

3 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço, entendendo-se, para este efeito, que a Empresa tem dois estabelecimentos, situados no Seixal e na Maia.

4 — Considera-se ainda transferência individual a que for solicitada pelo trabalhador.

5 — A Empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela Empresa.

6 — A Empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa, sem perda de remuneração, para que este regularize a sua situação habitacional, até quatro dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a Empresa outro prazo.

7 — Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

8 — Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a Empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a Empresa adiantar os montantes previstos.

Cláusula 9.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à sua categoria profissional.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

2 — Quando o interesse da Empresa o exigir, e salvo estipulação em contrário, poderá o trabalhador, tem-

porariamente, desempenhar tarefas não compreendidas na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris em postos predominantemente de produção deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros directamente a eles adstritos.

5 — Decorridos 90 ou 180 dias, respectivamente, seguidos ou interpolados, no exercício da situação referida no n.º 2, o trabalhador terá direito, definitivamente, tanto à categoria profissional como à respectiva remuneração.

Cláusula 10.^a

Exercícios de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversas categorias profissionais, receberá a retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Comissão de serviço

1 — Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração, de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativo aos titulares desses cargos cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito à forma escrita e a ser assinado por ambas as partes.

3 — A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado (Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro).

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na Empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 12.^a

Composição

1 — É constituída uma comissão paritária, composta por seis elementos, sendo três de uma parte, em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE, e três de outra parte, em representação da Empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três.

4 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os nomes dos seus representantes.

Cláusula 13.^a

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;
- c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2 — Para o exercício das suas atribuições, a comissão paritária poderá solicitar à Empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

Cláusula 14.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3 — Na falta de quórum, a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de três dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4 — As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6 — Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, donde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

SECÇÃO II

Actividade sindical

Cláusula 15.^a

Direito à actividade sindical na Empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na Empresa.

4 — Entende-se por comissão intersindical na Empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na Empresa.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir nas instalações da Empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da Empresa.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da Empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à Empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excepcionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7 — As direcções dos sindicatos comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 16.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos nas cláusulas anterior e seguintes é, em cada estabelecimento:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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

Cláusula 17.^a

Direito de reunião nas instalações da Empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação

do delegado sindical, da comissão sindical ou intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no n.º 1.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à Empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Empresa podem participar nas reuniões, nos termos do n.º 6 da cláusula 15.^a

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a Empresa cederá as instalações convenientes.

Cláusula 18.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — Os créditos de horas atribuídos no n.º 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções são sempre justificadas nos termos da lei.

5 — No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6 — Não contam para o crédito de horas referido no n.º 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

Cláusula 19.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções

consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da direcção das associações sindicais beneficiam do crédito de cinco dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

Cláusula 20.^a

Cedência de instalações

1 — Em cada estabelecimento, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da Empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua actividade e que disponha de telefone interno e externo.

2 — Se for impossível a atribuição de um local no interior da Empresa, poderá este ser na proximidade, a definir de acordo com os delegados sindicais.

Cláusula 21.^a

Reuniões com a administração

1 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das respectivas comissões sindicais, reunir-se-á com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3 — Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na Empresa.

Cláusula 22.^a

Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical

1 — Compete às comissões sindicais ou intersindical da Empresa:

- a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afectem os trabalhadores da Empresa;
- b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na Empresa;

- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local do estabelecimento.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a Empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3 — As competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Empresa referidos no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

SECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores desta Empresa criarem uma comissão de trabalhadores, para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, nos termos da Constituição e da lei.

3 — É vedada à Empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4 — A Empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei e na cláusula 20.^a deste AE.

Cláusula 24.^a

Garantias da comissão de trabalhadores

1 — Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídos pela lei aos delegados sindicais.

3 — No exercício das suas funções, os membros da comissão de trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores reunir-se-á com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra

aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

SECÇÃO IV

Direito à greve

Cláusula 26.^a

Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme o previsto na Constituição e na lei.

2 — A Empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

5 — A Empresa não pode exigir aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 27.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na Empresa.

Cláusula 28.^a

Regime de admissões — Carreira profissional

1 — As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da Empresa têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2 — Antes da admissão dos trabalhadores, a Empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 29.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- a) 50 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 140 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 210 dias, para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 30.^a

Contratos a termo certo

1 — Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo certo nos seguintes casos:

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

2 — O prazo dos contratos de trabalho referidos no número anterior será de seis meses, só podendo ser inferior nas situações previstas nas alíneas a) a d) do número anterior.

3 — Sempre que se verifique violação do disposto no n.º 2 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falta a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome

ou denominação e o prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo.

5 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

Cláusula 31.^a

Caducidade

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

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula (valor/hora).

4 — Sem prejuízo das situações de justa causa, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato antes de decorrido o prazo de denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições ainda devidas.

5 — Durante os primeiros 30 dias de vigência do contrato a termo, qualquer das partes o pode denunciar, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

6 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses.

7 — Se a extinção antecipada do contrato a termo ocorrer com desrespeito do período de aviso prévio aplicável e for da iniciativa do trabalhador, a indemnização a pagar será igual ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela Empresa, mas não superior à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 32.^a

Estipulação do prazo, renovação e conversão do contrato

1 — A estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso de trate de contrato sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a soma do prazo inicial com as renovações não poderá em caso algum exceder três anos consecutivos.

3 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

4 — O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 33.^a

Forma do contrato a termo

O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional ou funções ajustadas, remuneração do trabalhador, local da prestação de trabalho, data do início e termo do contrato, bem como das suas eventuais renovações, ficando cada um dos contraentes com uma cópia do mesmo.

Cláusula 34.^a

Serviço efectivo/sseguro

1 — Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem com as faltas injustificadas, não contam como serviço efectivo.

2 — Para efeitos de cobertura de riscos de acidentes de trabalho, considerar-se-ão, nos termos previstos na lei, os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de casa para o seu local de trabalho, ou deste para casa.

Cláusula 35.^a

Formação profissional

1 — A Empresa deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional, nos termos prescritos por lei.

2 — A formação deverá ser acessível a todos os trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à Empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 37.^a

Definições

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

Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

2 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

3 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

5 — Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 38.^a

Intervalo de descanso

1 — Sem prejuízo do regime especial de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados ou decorrer de horário legal ou contratualmente em vigor.

Cláusula 39.^a

Período semanal de trabalho

1 — São os seguintes os períodos semanais de trabalho na Empresa:

Quarenta horas semanais para os trabalhadores dos sectores administrativos e de escritórios;
Quarenta horas para os restantes trabalhadores.

2 — Os períodos semanais de trabalho referidos no número anterior definem períodos de trabalho efectivo, os quais são medidos no posto de trabalho e excluem todas as interrupções de actividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, de normas convencionais ou legais que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Elaboração de horários

1 — Compete à Empresa a elaboração dos horários de trabalho, de acordo com o prescrito na lei.

2 — Para a elaboração dos horários de trabalho na Empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respectiva entrada em vigor.

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

Cláusula 41.^a

Flexibilização do horário de trabalho

1 — Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objectivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

3 — Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no n.º 1.

Cláusula 42.^a

Horário de trabalho flexível

1 — O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

2 — A regulamentação e aplicação do horário de trabalho flexível carece de acordo prévio dos trabalhadores abrangidos e de prévia informação aos delegados sindicais, bem como de informação ao IDICT (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho).

Cláusula 43.^a

Controlo de presenças

1 — Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela Empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por meio dos relógios de ponto.

3 — Quando não seja praticável a marcação por relógio de ponto, as entradas e saídas de trabalhadores serão registadas em folha de ponto.

4 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que comprove devidamente a sua presença no posto de trabalho às horas normais, no prazo de dois dias úteis após notificação pelo órgão de pessoal.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

Duzentas horas de trabalho por ano;
Duas horas por dia normal de trabalho;
Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

6 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 não fica sujeito a quaisquer limites.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

75 % da retribuição normal na primeira hora;
100 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

8 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

9 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

10 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

11 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

12 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, mas, em caso de interesse da Empresa, poderá ser gozado noutra data.

13 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela Empresa.

14 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 11.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de des-

canso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 45.^a

Trabalho por turnos

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

2 — A Empresa obriga-se a afixar mensalmente a escala de turnos.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelo trabalhador.

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afectem a laboração da Empresa, em que tal não seja possível.

5 — Os horários de turnos a praticar na Empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo excepcionalmente ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;
- b) Horário de três turnos com a folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos, em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente nocturno.

6 — No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respectivo horário.

7 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas.

8 — Para efeito deste AE, será considerado como:

- 1.º turno — o compreendido entre as 0 e as 8 horas;
- 2.º turno — o compreendido entre as 8 e as 16 horas;
- 3.º turno — o compreendido entre as 16 e as 24 horas.

9 — O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo I, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efectividade de funções, variando o respectivo montante de acordo com as modalidades a seguir indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa;
- b) Horário de três turnos com folga fixa ao domingo;

- c) Horário de dois turnos com folga rotativa;
- d) Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo.

10 — Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa, terão direito a um subsídio diário respectivo, estabelecido no anexo I.

11 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste AE hajam adquirido o direito de receber, em base permanente, subsídio de turno, mesmo não trabalhando por turnos, manterão, enquanto não for extinto, o direito ao quantitativo anteriormente em vigor; todavia, se, por decisão da Empresa, a que o trabalhador ficará vinculado, este retomar a prestação do trabalho em regime de turnos, terá direito a receber, em substituição do quantitativo atrás referido, o montante do subsídio então em vigor (se este for mais elevado), enquanto efectivamente prestar trabalho em regime de turnos.

Cláusula 46.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante aquele que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Os cursos ou estágios não abrangidos pelo n.º 1 serão submetidos à consideração da Empresa.

3 — O trabalhador-estudante gozará dos direitos consignados nas alíneas seguintes e para tal deverá efectuar trimestralmente prova de frequência escolar:

- a) A Empresa deverá elaborar horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino;
- b) Dispensa de prestação do trabalho até seis horas por semana, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- c) A opção entre os regimes previstos nas alíneas anteriores será objecto de acordo entre a Empresa, o trabalhador e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento da Empresa e serviços;
- d) Esta dispensa poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos termos seguintes:

- 1) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- 2) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas;

e) Dispensa do trabalho:

- 1) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- 2) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia,

os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- f) Direito à marcação de férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Empresa. Igual direito quanto ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento da Empresa para férias;
- g) Sempre que possível, dispensa da prestação de trabalho em regime de turnos.

4 — O trabalhador-estudante que ao serviço da Empresa complete o seu curso será preferencialmente colocado em lugares de trabalho compatíveis, desde que haja vaga, tendo prioridade em relação a admissões e, tanto quanto possível, na evolução da sua carreira ao serviço da Empresa.

5 — Nos locais de trabalho onde se pratique o horário flexível, para poder usufruir da regalia prevista na alínea b) do n.º 3, o trabalhador pode optar por um dos regimes seguintes:

- a) O horário flexível mantém-se, implicando a concessão da dispensa a redução do horário diário em montante idêntico ao das horas dispensadas, sem que, contudo, haja coincidência com o período de presença obrigatório;
- b) Passagem ao horário fixo durante o período de aulas.

6 — A dispensa de prestação de trabalho para frequência de aulas é extensível a trabalhadores-estudantes em regime de turnos e prevenção, caso seja possível compatibilizar os seus interesses com a normal laboração fabril e sem que para a Empresa resulte qualquer prejuízo ou aumento de encargos.

7 — Para efeitos da aplicação da alínea e) do n.º 3, apenas se consideram provas de exame, para além dos exames de avaliação global ou definitiva, os exames de frequência obrigatória do ensino superior.

8 — Conforme a alínea a) do n.º 3, o trabalhador-estudante poderá ser dispensado temporariamente de prestação de trabalho em regime de turnos, desde que tal concessão não origine dificuldades laborais no sector onde se encontre integrado, perdendo o respectivo subsídio de turno.

9 — Entende-se por aproveitamento escolar a aprovação no ano lectivo ou em pelo menos 50% das disciplinas em que o trabalhador-estudante se encontrava inscrito.

10 — As faltas previstas nos números anteriores desta cláusula são consideradas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

11 — O disposto na presente cláusula não prejudica situações existentes mais favoráveis, que assim prevalecerão, nem as disposições legais igualmente mais favoráveis.

Cláusula 47.^a

Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da Empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3 — Quando, por razões graves de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a Empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4 — O período de prevenção é semanal, compreendido das 0 horas de segunda-feira às 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

5 — Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à Empresa.

6 — O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho doze horas depois de terminada a sua intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

7 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo I, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar, aplicando-se o n.º 10 da cláusula 44.^a

8 — Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 48.^a

Trabalho nocturno

1 — É considerado trabalho nocturno aquele que é prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 49.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho, anexando toda a documentação necessária para comprovar as razões alegadas, bem como a concordância escrita do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que, nos termos da lei, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, de acordo com o prescrito na lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 50.^a

Princípio geral

1 — As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — A Empresa deve proporcionar às mulheres e menores condições de trabalho adequadas às suas aptidões físicas.

3 — Em identidade de tarefas e qualificação, não deverá existir diferenciação entre mulheres e homens.

Cláusula 51.^a

Direitos das mulheres trabalhadoras

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou o aborto, cuja ocorrência seja comprovada por atestado médico ou documento equivalente, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição ou perda de quaisquer direitos;
- b) Faltar durante 98 dias consecutivos no período de maternidade, dos quais 60 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto, não podendo dar lugar a descontos para quaisquer efeitos, nomeadamente nas férias, antiguidade ou aposentação ou retribuição;
- c) Interromper a licença de maternidade em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, até à data em que cesse o internamento, e de a retomar a partir de então até final do período;
- d) Faltar 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- e) Interromper, para alimentação dos seus filhos, o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros 12 meses após o parto. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- f) Ir às consultas médicas, durante a gravidez, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

2 — As trabalhadoras deverão justificar os factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior no prazo máximo de 5 dias após deles terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em estado de gravidez e até um ano após o parto poderão rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, sem necessidade do cumprimento dos prazos previstos para o aviso prévio.

4 — São vedados às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequentes e regulares de substâncias tóxicas e corrosivas ou outras limitações de trabalho análogas previstas na lei, salvo quando se trate de pessoal especializado em trabalho de síntese e análise laboratorial.

5 — A não observância por parte da Empresa do disposto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, desde que as tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sejam confirmadas pelos serviços médicos da Empresa, bem como a não observância das alíneas b) e d) do mesmo número, além de fazer incorrer a Empresa nas multas previstas na lei, confere à trabalhadora a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com direito à retribuição devida até ao fim dos períodos de tempo considerados naquelas alíneas, acrescida de uma indemnização especial não inferior a 12 meses de retribuição, se outra maior não for devida.

Cláusula 52.^a

Trabalho de menores — Princípios gerais

1 — 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, espiritual e moral.

2 — Deverá igualmente a Empresa, na medida das suas possibilidades, exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como colaborar na acção que, nos mesmos sentidos, o Estado desenvolva através dos serviços próprios, em conjugação com as empresas.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores — Condições especiais

1 — É vedado à Empresa admitir menores para os serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo de polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Aos menores é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 19 horas.

3 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que:

- a) Hajam completado 16 anos de idade e possuam as habilitações mínimas previstas neste AE;
- b) Possuam robustez física para o trabalho a exercer, a comprovar por exame médico feito a expensas da Empresa.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores menores deverão ter lugar anualmente, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados dos exames médicos referidos nesta cláusula e na anterior serão registados no processo individual do trabalhador menor, organizado no serviço de medicina industrial da Empresa, devendo em caso de doença ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo (sábado — descanso complementar; domingo — descanso obrigatório). O dia de descanso complementar poderá ser gozado noutro dia que não o sábado.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3 — Em regime de turnos, entende-se por:

- a) Período semanal de trabalho — o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;
- b) Ciclo de horário — conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;
- c) Período de descanso semanal — o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- e) Período intercalar de descanso — o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- f) Dia útil — o dia que no respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do referido no n.º 2.

Os dias feriados, os dias de descanso semanal referidos nos números anteriores e os dias em que o trabalhador, nos termos da lei ou deste AE, tenha o direito de suspender a prestação de trabalho não são considerados dias úteis.

5 — Em todos os tipos de horário o descanso semanal deve coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adoptado.

Cláusula 55.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados, no Seixal, o feriado municipal do Seixal e a Terça-feira de Carnaval, e, na Maia, o Dia de São João (24 de Junho) e também a Terça-feira de Carnaval.

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

5 — No dia 24 de Dezembro a Empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8 horas.

6 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a Empresa os possa compensar com trabalho extraordinário.

7 — Será remunerado como trabalho em dia feriado o prestado no domingo de Páscoa.

Cláusula 56.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remunerado em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato, salvo no ano de admissão, caso em que se aplica o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 57.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um

ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 5 conta-se para todos os efeitos como tempo de serviço, nomeadamente para o de passagem a trabalhador permanente.

7 — Para efeitos do n.º 5, na determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 57.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a gozar 22 dias úteis de férias.

2 — As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente, em dois períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a Empresa para gozar em mais de dois.

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

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

Cláusula 58.^a

Interrupção das férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 59.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e a contraparte der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores naturais dos Açores e da Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendam gozá-las;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a Empresa.

Cláusula 60.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a Empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas em dois períodos, sendo um período de 15 dias úteis na época do Verão e o restante período, a ser marcado também pela Empresa, no resto do ano civil, preferentemente coincidente com o período de Natal.

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse lícitamente exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente dá à Empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a Empresa não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos deste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 63.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a Empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 64.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, a Empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, 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 dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 66.^a

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

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

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 67.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, excluindo os subsídios pagáveis em função da efectiva prestação de trabalho, mas incluindo o subsídio de turno.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de Maio, consoante o que primeiro ocorrer.

Cláusula 68.^a

Faltas — Noção

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador poderá optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 69.^a

Faltas por atraso

1 — Os atrasos devem ser justificados em rectificação de ponto, se a sua duração for inferior a trinta minutos, ou perante o superior hierárquico, se excederem aquele período.

2 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos, a Empresa poderá recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade do período normal, considerando essa parte como falta injustificada.

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastrós, madrastas e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus ou irmãos e cunhados, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) As que se referem na cláusula 46.^a;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a doença ou acidente;
- g) As dadas pelo tempo indispensável à comparação a consultas médicas ou a exames neces-

sários, nomeadamente meios complementares de diagnóstico, tratamentos e marcação de consultas;

- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente cataclismos, inundações, tempestades ou situações semelhantes ou atrasos imprevisíveis motivados por transportes;
- i) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- j) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou dos parentes e afins na linha recta, se neste caso não existir outra pessoa do agregado familiar disponível e capaz de prestar a assistência, e em caso de doença, acidente e outros casos ponderosos ou de força maior;
- l) As prévia ou as posteriormente autorizadas pela Empresa;
- m) Durante dois dias, no período de um mês, por nascimento de filhos;
- n) As motivadas por doação de sangue a título gratuito e efectuada de urgência, quando o trabalhador se encontre inscrito em qualquer estabelecimento hospitalar ou, quando não inscrito, a doação se faça em benefício de pessoas concretas, durante dois dias consecutivos, contando-se o da doação;
- o) Durante o dia da doação a título gratuito, quando esta não revista carácter de urgência e desde que a respectiva data haja sido previamente acordada com a Empresa;
- p) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes ou por virtude de serviço prestado no quartel, desde que, nesta segunda hipótese, a Empresa, caso a caso, previamente as considere justificadas;
- q) As dadas por motivo de detenção ou prisão, salvo quando o facto que determine a detenção ou prisão constitua justa causa de rescisão do contrato de trabalho pela Empresa.

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

4 — Nos casos em que o trabalhador tem direito a faltar ao serviço por motivo de falecimento de familiares, as faltas serão dadas a partir do dia em que aquele tiver conhecimento do óbito, desde que esse conhecimento não tenha lugar além de cinco dias após o evento, caso em que tal direito caducará.

5 — A Empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

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

7 — As faltas dadas ao abrigo da alínea j) do n.º 2 desta cláusula não podem exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e ou comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

8 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

Cláusula 71.^a

Comunicação sobre as faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível.

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

4 — Os pedidos de dispensa ou de comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em rectificação de ponto, devendo uma cópia, depois de visada, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 70.^a, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As faltas dadas ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 70.^a, até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia intercalar a um descanso semanal, folga ou feriado, serão considerados como períodos de ausência, só para efeitos de retribuição e de desconto na antiguidade, o dia que antecede e o dia que segue essa mesma falta.

3 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia que anteceda ou se siga a um descanso semanal, folga ou feriado, será também con-

siderado como período de ausência, só para efeitos de perda de retribuição e desconto na antiguidade, o dia que antecede ou o que segue essa mesma falta.

4 — Incorre em infracção disciplinar o trabalhador que faltar três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano, sem qualquer justificação, nos termos deste AE, ou faltar com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso.

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

Cláusula 74.^a

Dispensas

A Empresa não estará vinculada à concessão de quaisquer dispensas.

Cláusula 75.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado — Regime geral

1 — Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Após a cessação do impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se à Empresa no prazo de 15 dias, para retomar o serviço, sob pena de vir a considerar-se abandono do trabalho.

Cláusula 76.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para rescisão do contrato.

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

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 77.^a

Infracção disciplinar — Noção

Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE e na lei.

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

5 — A Empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades prescritas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinam.

6 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, a idade inferior a 18 anos, bem como toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

Cláusula 79.^a

Prescrição e execução da infracção disciplinar

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

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à sua notificação ao trabalhador.

Cláusula 80.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela Empresa.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 78.^a, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Salvo quando os elementos essenciais da infracção e o infractor sejam do conhecimento directo da pessoa competente para o exercício da acção disciplinar, esta poderá iniciar-se por um inquérito preliminar, que obedecerá ao seguinte:

- a) Verificação dos elementos que iniciem a prática da infracção pelo presumível infractor;
- b) As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados;
- c) Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório, no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos;
- d) Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, declará-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo;
- e) Os elementos recolhidos e o relatório não podem servir de base à decisão condenatória.

3 — Se o processo houver de prosseguir, o instrutor efectuará as diligências de recolha dos elementos de prova de culpa, com indicação do infractor, dos factos imputados, das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas, o rol de testemunhas e mais elementos de prova, as quais serão remetidas ao presumível infractor em carta registada com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente, contra recibo, enviando cópia à comissão de trabalhadores e delegados sindicais. A notificação considera-se feita desde que o aviso de recepção tenha sido devolvido com a assinatura ou rubrica do próprio.

4 — Com a notificação da nota de culpa, a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, mas tal suspensão não impede a sua entrada na Empresa a fim de promover as acções necessárias à sua defesa.

5 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores

não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

6 — No prazo de sete dias úteis a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar o rol de testemunhas e mais meios de prova de que se queira servir.

7 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

8 — São asseguradas ao arguido as seguintes garantias:

- a) Ser ouvido no decurso do inquérito preliminar, se o houver;
- b) Ser esclarecido, no acto de entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Serem inquiridas as testemunhas por ele indicadas, que não devem exceder no seu total 10, nem 3 por cada facto;
- d) Entrega de cópia integral do processo, quando estiver completo, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, que deverão pronunciar-se no prazo de sete dias úteis a contar do momento em que a cópia seja recebida;
- e) A decisão do conselho de administração ou de quem for por ele delegado ponderará todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas na alínea anterior que se tiveram pronunciado e só poderá ser fundamentada nos factos constantes da nota de culpa que estejam provados, devendo indicar os respectivos meios de prova;
- f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só será proferida após o decurso de 5 dias sobre o termo do prazo fixado na alínea *d*), dispondo a Empresa, após tal prazo, de 30 dias para proferir a decisão, que, por escrito, devidamente fundamentada, será comunicada ao trabalhador, ao seu sindicato respectivo e à comissão de trabalhadores.

9 — A falta de observância das formalidades estabelecidas nas alíneas *d*), *e*) e *f*) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

10 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 89.^a

Cláusula 82.^a

Registo de sanções

1 — A Empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado de modo

a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspecção do trabalho.

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identificam o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato, designadamente através dos delegados sindicais, e à comissão de trabalhadores, sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da cláusula 5.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições da segurança social ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na Empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis do trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro, o trabalhador servia a Empresa.

Cláusula 84.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da que for devida nos termos do n.º 5 da cláusula 89.^a, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 89.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior,

o trabalhador terá direito, no mínimo, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido por justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Extinção do posto de trabalho.

Cláusula 86.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes pode ocorrer a todo o tempo, quer o contrato seja ou não a termo, devendo constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, podendo dele constar os efeitos que igualmente forem acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

2 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 87.^a

Causas de caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos pela lei e neste AE, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes tenham conhecimento das situações que possam originar a impossibilidade.

Cláusula 88.^a

Justa causa de despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos ou pelo exercício de actividade sindical.

2 — Compete à Empresa a prova da justa causa invocada para o despedimento.

3 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da Empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado, nos termos deste AE;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da Empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho, na suposição de que estavam reunidas todas as condições necessárias ao seu cumprimento;
- h) Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, de injúrias e outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da Empresa e sobre os membros ou órgãos de gestão ou seus representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador por causa que lhe seja imputável;
- m) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima, para efeitos da alínea a) do número anterior:

- a) A recusa de prestação de trabalho suplementar quando, nos termos legais, ocorra motivo atendível, atempadamente invocado;
- b) A recusa de execução de tarefas que não possam ser atribuídas ao trabalhador nos termos deste AE, ou da lei.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres do sindicato e da comissão de trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa

nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

Cláusula 89.^a

Nulidade do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude de despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a Empresa será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador no seu cargo ou posto de trabalho, sem prejuízo da sua antiguidade, salvo se tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

5 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à sentença.

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o seu contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à Empresa com aviso prévio mínimo de 60 dias.

2 — O prazo de aviso prévio referido no número anterior será reduzido para 30 dias no caso de o trabalhador não ter completado dois anos de serviço.

3 — Não cumprindo total ou parcialmente o prazo do aviso prévio, o trabalhador pagará à Empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da Empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos;
- g) Conduta intencional, por parte da Empresa, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) a g) do n.º 1 antecedente confere ao trabalhador o direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 89.^a

4 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à Empresa, o trabalhador comunicar-lhe-á a sua intenção, por escrito e de forma inequívoca, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que justificam a rescisão do contrato com justa causa.

Cláusula 92.^a

Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação dos contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 5 trabalhadores, uma vez que a Empresa tem mais de 50 trabalhadores, desde que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da Empresa, encerramento de uma ou várias secções ou reduções do pessoal determinadas por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — A Empresa comunicará ao sindicato, aos delegados sindicais, à comissão de trabalhadores e a cada um dos trabalhadores abrangidos a intenção de proceder ao despedimento colectivo.

3 — A comunicação a que se refere o número anterior será acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

4 — Na mesma data, será enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior ao ministério competente.

5 — As entidades referidas nos números anteriores poderão solicitar à Empresa os elementos julgados necessários para análise da situação.

6 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 2 terá lugar uma fase de informação e negociação, entre a entidade empregadora e as estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente sindicatos, na qual participarão representantes do ministério com competência na área das relações colectivas de trabalho, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

7 — Se no decurso do processo de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) no número anterior, aos trabalhadores não se aplicarão as disposições dos artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro (*lay-off*).

8 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 6 determinam o acordo individual do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

9 — Das reuniões de negociação serão lavradas actas contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

10 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da Empresa ou serviço, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores e dentro de cada categoria ou nível profissional, os trabalhadores:

- 1.º Representantes sindicais e membros da comissão de trabalhadores;
- 2.º Mais capazes, experientes ou qualificados;
- 3.º Deficientes;
- 4.º Com mais encargos familiares;
- 5.º Os mais antigos;
- 6.º Os mais idosos.

Cláusula 93.^a

Decisão da Empresa

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida na cláusula anterior, a Empresa comunicará por escrito a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a Empresa remeterá ao ministério competente as actas referidas na cláusula anterior, bem como mapa mencionando, em relação a

cada trabalhador, o nome, morada, data de nascimento e da admissão na Empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data enviará cópia do referido mapa às estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 94.^a

Direitos dos trabalhadores

1 — A decisão de despedimento tem de ser comunicada ao trabalhador com aviso prévio de 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio obriga a Empresa ao pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso em falta.

3 — Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador pode, mediante aviso com a antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito à indemnização a que se refere a presente cláusula.

4 — Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, com direito à retribuição.

5 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

6 — O trabalhador deve comunicar previamente à Empresa o modo de utilização do crédito de horas.

7 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

8 — O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere a presente cláusula vale como aceitação do despedimento.

9 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem, nos termos da lei, recorrer a tribunal.

10 — Durante um ano a contar do despedimento colectivo, e em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores abrangidos por tal despedimento beneficiam de preferência na admissão na Empresa.

11 — A preferência na admissão mantém-se no caso de transformação da Empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuem os despedimentos.

12 — A Empresa deverá dar conhecimento aos titulares do direito de preferência da possibilidade do exercício do direito de preferência por carta registada com aviso de recepção.

13 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar do recebimento da referida carta.

Cláusula 95.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- a) Falta das comunicações exigidas na cláusula 92.^a;
- b) Falta de promoção da negociação prevista na cláusula 92.^a;
- c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 da cláusula 93.^a;
- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o n.º 7 da cláusula 94.^a e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento obrigam a Empresa a pagar ao trabalhador a importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização, nos termos do n.º 7 da cláusula anterior.

Cláusula 96.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial de falência ou insolvência não faz por si só caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores dos referidos contratos se o estabelecimento não for encerrado, e enquanto não o for.

Cláusula 97.^a

Certificado de trabalho/outros documentos

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas implica a obrigatoriedade por parte da Empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências, a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho, a Empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Previdência e regalias sociais

Cláusula 98.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, e

desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a Empresa abonará aos trabalhadores a retribuição mensal líquida, com as actualizações em função de aumentos à tabela salarial.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador endossará à Empresa esse subsídio.

3 — A situação de doença será participada à Empresa logo que possível, mas no prazo máximo de cinco dias úteis, com indicação da morada onde o trabalhador se encontra.

4 — Para efeitos de confirmação da situação de doença, a Empresa poderá, sempre que assim o entender, recorrer a juntas médicas previstas na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1.

Cláusula 99.^a

Retribuição em caso de incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente ou doença profissional, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à Empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2 — Nos casos previstos no n.º 1, a Empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3 — As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária serão actualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente, não pode ser retirada ao trabalhador a pensão e ou indemnização que lhe for atribuída pela companhia de seguros.

5 — O regulamento das regalias sociais preverá as condições em que a Empresa poderá, em colaboração com outras entidades, prestar assistência a trabalhadores que tenham sofrido acidentes no trabalho, no caso de carecerem de tratamento no estrangeiro.

CAPÍTULO XI

Recolocações e reconversões

Cláusula 100.^a

Princípios gerais

A Empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice ou acidente a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

CAPÍTULO XII

Outros subsídios/prémios

Cláusula 101.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal equivalente à remuneração base mensal (excluindo, portanto, os subsídios pagáveis em função da efectiva prestação do trabalho, mas incluindo o subsídio de turno) que vencerem em Novembro, conjuntamente com a remuneração deste mês.

2 — No ano da admissão e no caso da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 102.^a

Prémio de antiguidade

1 — De acordo com o esquema de escalões de antiguidade a seguir definido, será atribuído ao efectivo existente na Empresa à data da assinatura do presente AE um prémio mensal de antiguidade nos termos estabelecidos no anexo I:

Tempo se serviço na Empresa/valor:

De 5 a 9 anos (v. anexo I);
De 10 a 14 anos (v. anexo I);
De 15 a 19 anos (v. anexo I);
De 20 a 24 anos (v. anexo I);
25 e mais anos (v. anexo I).

2 — Para as situações derivadas de admissões efectuadas a partir da data referida no n.º 1 o presente prémio não se atribui.

Cláusula 103.^a

Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de quatro horas consecutivas, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 104.^a

Subsídio de transporte

1 — Na Empresa é estabelecida uma comparticipação, a título de subsídio de transporte, no valor de 84 % do custo real do transporte colectivo mais económico.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior, e não terá lugar no mês de férias.

3 — Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho será descontado $\frac{1}{22}$ do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 105.^a

Subsídio de assiduidade

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I.

2 — A actual regulamentação do subsídio de assiduidade mantém-se em vigor até 31 de Dezembro de 1996, procedendo-se à aplicação de novo regulamento a partir daquela data.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

1 — A Empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, de acordo com o preceituado na lei e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificadas a nível oficial.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da Empresa e, particularmente, a comissões eleitas para esse fim.

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

4 — Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5 — Essa formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição, salvo acordo em sentido diverso.

6 — Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na Empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efectue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 107.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na Empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 108.^a

Medicina do trabalho

1 — Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, no Seixal, será adoptada uma das modalidades previstas na lei.

2 — Os serviços referidos no número anterior manterão na Maia a sua organização actual.

3 — No demais, a verificação dos aspectos respeitantes a segurança, higiene e saúde no trabalho observará o disposto na lei.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 109.^a

Integração

O presente AE integrará automaticamente as disposições imperativas da legislação laboral que venham a entrar em vigor a partir da data da sua assinatura, acompanhando deste modo a evolução legislativa que se venha a verificar.

ANEXO I

Quadro salarial

1 — Actualização salarial de 6,25%, com efeitos a partir de 1 de Outubro de 1996.

2 — Subsídio de turno (cláusula 45.^a):

Horário de três turnos com folga rotativa — 18% (*);

Horário de três turnos com folga fixa ao domingo — 12% (*);

Horário de dois turnos com folga rotativa — 11% (*);

Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo — 9% (*);

Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa — 8% (*).

(*) As percentagens do subsídio de turno supramencionadas incidem sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

3 — Prémio de prevenção (cláusula 47.^a) — 8% sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

4 — Prémio de antiguidade (cláusula 102.^a):

De 5 a 9 anos — 4% (*);

De 10 a 14 anos — 6% (*);

De 15 a 19 anos — 8% (*);

De 20 a 24 anos — 11% (*);

De 25 e mais anos — 14% (*).

(*) As percentagens do prémio de antiguidade supramencionadas incidem sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

5 — Subsídio de refeição (cláusula 103.^a) — 1200\$ por cada dia de trabalho efectivo.

6 — Subsídio de transporte (v. cláusula 104.^a).

7 — Subsídio de assiduidade (cláusula 105.^a):

Subsídio de assiduidade mensal — 6% (*);

Prémio de assiduidade anual — 52% (*).

(*) As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

8 — A actualização salarial para o ano de 1997 será apurada por aplicação de um coeficiente de 25% ao valor que vier a ser acordado em sede de concertação social.

9 — A actualização salarial para o ano de 1998 será apurada por aplicação de um coeficiente de 15% ao valor que vier a ser acordado em sede de concertação social.

10 — Nos anos de 1997 e 1998 será adoptado um prémio de produtividade na percentagem de cerca de 5% sobre a massa salarial total em 1 de Janeiro de cada ano, a ser distribuído segundo regulamentação a ser implementada pela Empresa.

Nota. — Em 1997 e 1998, o valor da retribuição média da Empresa será apurado, no início de cada ano, por aplicação da actualização salarial respectiva.

Protocolo Maia

Este protocolo integra a regulamentação especificamente aplicável ao estabelecimento industrial da Maia e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Definição das categorias

1 — As categorias definidas no anexo I a este protocolo correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares ligadas à função ou ainda outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias, a Empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e ou criação de nova categoria.

2 — As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação, a Empresa terá sempre em consideração a qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais, tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo II).

Cláusula 3.^a

Mobilidade

1 — A mobilidade no seio da Empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessário para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2 — A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3 — A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador. A mobilidade ascendente deverá ter em atenção que, após um tempo de permanência de mais de seis meses no desempenho da função, o trabalhador poderá reclamar o nível profissional e de enquadramento respectivo. A Empresa deverá, entretanto, assegurar o pagamento das diferenças salariais durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

Cláusula 4.^a

Polivalência

1 — O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da Empresa, através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2 — A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando a Empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3 — A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

CAPÍTULO II

Retribuição do trabalho

Cláusula 5.^a

Retribuição

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

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador

4 — A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.^a

Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada

nível têm o mesmo «valor relativo» para a Empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo III).

Cláusula 7.^a

Remunerações variáveis

1 — A fábrica procurará instituir uma política de remunerações variáveis que permita fomentar a melhoria de resultados. Para tal, criará um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

2 — A introdução destas remunerações variáveis não será regulamentada no presente acordo de empresa, mas constituirá um anexo deste, no momento em que a melhoria das condições empresariais o permita e após serem sujeitas a parecer dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

1 — Por carreira profissional entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo IV).

2 — A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á, cumulativamente, nos seguintes critérios:

Capacidade de polivalência atingida;
Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
Mérito individual.

3 — A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento, decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4 — Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO I

Descrição das categorias

Adjunto de produção. — É o trabalhador responsável por desenvolver as acções necessárias à gestão corrente de uma unidade de produção, supervisionando o cumprimento das normas e procedimentos em vigor, identificando desvios e implementando ou propondo superiormente as necessárias acções correctivas, para assegurar o cumprimento do programa de produção em termos qualitativos e quantitativos.

Administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferência de listagens e ou mapas.

Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à área da sua actividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

Comprador. — É o trabalhador responsável pelo encaminhamento de pedido de compra de bens e serviços; elabora consultas e prospecções tecnicamente completas, analisa, discute e negocia propostas; procede à elaboração de encomendas e respectivos contratos, zelando pelo seu cumprimento até à sua finalização.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que realiza ensaios físico-químicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas; coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho; colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio; efectua auditorias aos processos e aos produtos; é responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

Analista-programador. — É o trabalhador responsável pelos sistemas de tratamento automático de informação, devendo efectuar a análise, desenho, codificação e testes de programas e a sua preparação para a operação em computador. De acordo com a análise, concebe, codifica e implanta as rotinas necessárias ao processamento de dados, dando apoio aos utilizadores.

Assentador de refractários. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refractários ou antiácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

Chefe de Armazém. — É o trabalhador responsável pelo planeamento, organização e controlo de um ou mais armazéns de matérias-primas e ou produtos acabados; efectua a gestão de *stocks* e movimentações de materiais.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabinas e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação, sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio à conservação. É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efectuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Desenhador. — É o trabalhador que estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamento, manutenção ou reparação, consoante o ramo de actividade sectorial; define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário, para a sua ordenação e execução; colabora na organização do arquivo de documentação técnica de consulta no próprio posto de trabalho.

Electricista. — É o trabalhador que executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens eléctricas de alta e baixa tensão, orienta, quando necessário, o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagens eléctricas.

Encarregado de produção. — É o trabalhador que coordena, controla e organiza todo o processo de uma unidade de produção ou de uma unidade afectada, de acordo com as normas e especificações estabelecidas e instruções de chefia, de forma a assegurar a optimização e a maximização do rendimento da instalação, executando as tarefas inerentes ao serviço. É responsável pelo estado de conservação dos equipamentos e da zona de trabalho, zelando pela sua manutenção e limpeza.

Trabalhador especializado. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio à produção, expedição e armazéns, efectua o controlo, arrumação, verificação, qualificação e marcação de materiais, peças, máquinas, ferramentas e de produtos; regista dados relativos à produção e à classificação de produtos. É responsável por manter operacional, organizada e limpa a zona de trabalho.

Forneiro. — É o trabalhador que executa operações inerentes à marcha do forno para diversos fins, procedendo às actividades de enforamento e desenforamento. Efectua os trabalhos de limpeza do forno, zelando pelo seu estado de conservação e executando tarefas simples de manutenção.

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Gestor de turno. — É o trabalhador que supervisa o trabalho das diferentes secções do serviço, ordena e controla o cumprimento das instruções, especificações e ordens do serviço, tirando com a máxima eficácia possível o maior rendimento dos meios de produção existentes. É responsável pelo estado de conservação dos equipamentos afectos, zelando pela sua manutenção e limpeza.

Inspector de segurança. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a higiene, segurança e prevenção de acidentes, designadamente garantindo a observância das normas de higiene e segurança, quer nos equipamentos e ambiente, quer individualmente; instrui os trabalhadores sobre cuidados e normas a respeitar; detecta anomalias que constituem riscos; acompanha tarefas que constituam situações novas nos hábitos do trabalho.

Laminador. — É o trabalhador que executa tarefas específicas de laminagem na zona das caixas e seu equipamento auxiliar, procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminagem manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

Licenciado. — É o profissional licenciado, devidamente credenciado, que exerce funções correspondentes à sua área de conhecimento.

Mecânico. — É o trabalhador que executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, rectificação, torno, executando tarefas simples de corte, aquecimento e maçarico, etc.; prepara as máquinas, as ferramentas,

e os equipamentos que utiliza, sendo responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de laminagem. — É o trabalhador que opera as máquinas de endireitamento, efectuando tarefas relativas ao sector de acabamento; controla o produto em curso de fabrico ou acabado, separando o que apresenta deficiências e efectuando serviços auxiliares de laminagem; recolhe e regista dados relativos aos processos de fabrico e à classificação de produtos. É responsável pelo estado de conservação das máquinas, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de cabina de comando. — É o trabalhador que opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automatização, de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, actuando na reposição das condições de laboração, efectuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de acção. Efectua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de vazamento contínuo. — É o trabalhador que prepara e executa todas as actividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as actividades de vazamento de aço líquido. Efectua trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção.

Preparador de placas e tundish. — É o trabalhador que procede à preparação de placas e *tundish*, bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento, executando tarefas simples de manutenção.

Profissional de engenharia. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, técnico-comercial e gestão profissional executando trabalhos de estudo e desenvolvimento, bem como trabalhos nas actividades de produção, orientando projectos e fiscalizando a sua implementação.

Recepcionista. — É o trabalhador responsável pela recepção e encaminhamento dos visitantes. Procede à distribuição e entrega de correspondência e opera a central telefónica, ligando e interligando comunicações.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análises, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; prepara análises estatísticas, preenchendo os mapas respectivos e fornecendo elementos globais e parciais de informação necessários à gestão fabril; colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões.

Técnico administrativo especialista. — É o trabalhador que desempenha funções de apoio e execução de tarefas em áreas administrativas, requerendo um grau elevado de especialização, no âmbito da sua actividade.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador responsável pela conservação de uma ou mais instalações num ramo de especialização eléctrica, electrónica ou mecânica, executando trabalhos de reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem de máquinas e equipamentos.

Técnico de electricidade. — É o trabalhador responsável pela condução e operação de um posto de comando centralizado, assegurando todas as actividades inerentes ao seu funcionamento, bem como a manutenção, reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem das máquinas e equipamentos que lhe estão adstritos, na sua componente eléctrica.

Técnico de mecânica. — É o trabalhador responsável pela condução e operação de uma máquina ou equipamento complexo, assegurando todas as actividades inerentes ao seu funcionamento, bem como pela manutenção, reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem das máquinas e equipamentos que lhe estão adstritos, na sua componente mecânica.

Técnico industrial. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e executa tarefas de maior especialização nos domínios da conservação, manutenção, aplicação de materiais de revestimento ou montagens de equipamentos e instalações, estudos ou outras tarefas especializadas dos sectores de apoio.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador responsável por toda a actividade do laboratório, para, dentro das normas e procedimentos estabelecidos, assegurar a detecção de desvios e ou erros e propor ou implementar as acções correctivas; executa ensaios psicoquímicos, recorrendo a técnicas de análises laboratoriais.

Técnico de sucata. — É o trabalhador responsável pela aplicação das normas de classificação e recepção e pela organização do parque de sucatas, dentro das regras estabelecidas para garantir a eficaz utilização das sucatas.

Técnico de processo. — É o trabalhador que analisa o funcionamento de um equipamento ou de instalações, antecipando-se às avarias, na medida do possível,

mediante revisões programadas, projectando melhorias com o objectivo de reduzir ao mínimo as deficiências do equipamento e do processo.

ANEXO II

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Adjunto de produção. Profissional de engenharia. Licenciado.
II	Gestor de turno. Técnico administrativo especialista. Técnico industrial. Técnico de sucatas. Técnico de processo.
III	Analista-programador. Chefe de armazém. Comprador. Encarregado de produção. Técnico de manutenção. Técnico de laboratório.
IV	Técnico administrativo. Técnico de electricidade. Técnico de mecânica.
V	Administrativo. Analista de laboratório. Condutor de máquinas. Desenhador. Electricista. Fornheiro. Fundidor. Inspector de segurança. Laminador. Mecânico. Operador de cabina de comando. Operador de laminagem. Operador de vazamento contínuo. Preparador de painéis e <i>tundish</i> .
VI	Assentador de refractários. Trabalhador especializado.
VII	Aprendiz. Estagiário. Recepcionista.

ANEXO III

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Médio	Máximo
I	Adjunto de produção Profissional de engenharia Licenciado	185 319\$00	240 674\$00	296 030\$00
II	Gestor de turno Técnico administrativo especialista Técnico industrial Técnico de processo Técnico de sucatas	154 432\$00	200 562\$00	246 691\$00

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Médio	Máximo
III	Analista-programador Chefe de armazém Comprador Encarregado de produção Técnico de manutenção Técnico de laboratório	128 694\$00	167 134\$00	205 576\$00
IV	Técnico administrativo Técnico de electricidade Técnico de mecânica	111 423\$00	139 279\$00	167 134\$00
V	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Desenhador Electricista Fornheiro Fundidor Inspector de segurança Laminador Mecânico Operador de cabina de comando Operador de laminagem Operador de vazamento contínuo Preparador de panelas e <i>tundish</i>	96 889\$00	121 112\$00	145 335\$00
VI	Assentador de refractários Trabalhador especializado	84 252\$00	105 315\$00	126 378\$00
VII	Aprendiz Estagiário Recepcionista	71 400\$00	89 250\$00	107 100\$00

ANEXO IV

Estrutura salarial/carreiras

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo	Amplitude — Porcentagem (¹)	Intervalos — Porcentagem (²)
P ↑ I	185 319\$00	240 674\$00	296 030\$00	60	20
R II	154 432\$00	200 562\$00	246 691\$00	60	20
O III	128 694\$00	167 134\$00	205 576\$00	60	20
M IV	111 423\$00	139 279\$00	167 134\$00	50	18
O V	96 889\$00	121 112\$00	145 335\$00	50	18
Ç VI	84 252\$00	105 315\$00	126 378\$00	50	18
Á VII	71 400\$00	89 250\$00	107 100\$00	50	18
O	→ Progressão na carreira				

(¹) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.

(²) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Protocolo Seixal

Este protocolo integra a regulamentação especificamente aplicável ao estabelecimento industrial do Seixal e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Classificação profissional

1 — A dinâmica de mercado impõe cada vez mais, para sobrevivência das empresas, que as mesmas desenvolvam a sua actividade assente em estruturas flexíveis

e em recursos humanos aptos para aceitar o desafio das novas tecnologias e das mutações bruscas características deste final de século.

2 — Torna-se necessário, para isso, que esses recursos estejam disponíveis para aceitar uma maior flexibilidade, mobilidade e polivalência na sua prestação de trabalho, garantidas que estejam as condições de formação, desenvolvimento e motivação necessárias para o efeito.

3 — Tendo em conta o pressuposto acima enunciado e no que toca aos recursos humanos, será implementada uma estrutura baseada numa matriz funcional de grandes áreas de actividade e correspondentes categorias profissionais, com integração numa escala salarial horizontal.

4 — A implementação da matriz referida passa pela observância do seguinte:

a) São criadas as seguintes seis categorias profissionais:

Profissional de serviços de produção;
Profissional de serviços de manutenção;
Profissional de serviços de apoio;
Profissional técnico intermédio;
Quadros superiores.

5 — A compatibilização entre categorias profissionais e escalões salariais para atribuição do posicionamento actual resultará da avaliação efectuada relativamente ao nível de conhecimentos verificado, tipificado de acordo com a seguinte matriz genérica:

Categorias profissionais	Áreas de conhecimento
Profissional de serviços de produção	1 — Regulação e controlo. 2 — Energia e fluidos (combustão do forno). 3 — Parametização de funcionamento do trem. 4 — Montagem e afinação de guias e cilindros e parâmetros de produção. 5 — Parametização e controlo dos factores de qualidade. 6 — Organização dos factores de produção. 7 — Funcionalidade dos equipamentos e diagnóstico de avarias.
Profissional de serviços de manutenção	1 — Sistemas de regulação e controlo. 2 — Electrónica e instrumentação dos sistemas. 3 — Electricidade e ou mecânica. 4 — Sistemas hidráulicos. 5 — Sistemas pneumáticos. 6 — Funcionalidade dos equipamentos e técnicas de diagnóstico de avarias. 7 — Conhecimentos práticos dos equipamentos e instalações.
Profissional de serviços de apoio	1 — Procedimentos de organização administrativa. 2 — Organização funcional dos serviços. 3 — Conhecimento das áreas específicas das actividades desenvolvidas.
Profissional técnico intermédio	1 — Conhecimentos de informática. 2 — Procedimentos administrativos. 3 — Secretariado. 4 — Específicas: Contabilidade; Finanças; Recursos humanos; Organização.

Categorias profissionais	Áreas de conhecimento
Profissional técnico intermédio	1 — Princípios gerais de gestão. 2 — Gestão da manutenção. 3 — Gestão de produção. 4 — Gestão de qualidade. 5 — Gestão de recursos humanos. 6 — Conhecimentos práticos dos equipamentos e instalações.
Quadros superiores	—

6 — A presente estrutura visa que cada trabalhador, dentro das suas capacidades, desempenho e nível de formação atingidos, possa evoluir até ao escalão máximo da sua categoria profissional, já que a evolução nos escalões é feita na perspectiva horizontal.

6.1 — A evolução dentro de cada escalão salarial basear-se-á, cumulativamente, nos seguintes critérios:

Capacidade de polivalência;
Conhecimentos técnico-profissionais;
Mérito.

6.2 — No que respeita aos conhecimentos técnico-profissionais determinantes para a evolução salarial, estes ficam dependentes da assimilação de conhecimentos proporcionada pela formação.

Para o efeito, serão estabelecidas matrizes de conhecimentos individuais e de exigências profissionais de forma objectiva, que serão dadas a conhecer a todos os trabalhadores.

6.3 — Os cursos de formação para evolução realizar-se-ão pelo menos uma vez por ano, terão carácter voluntário e serão dirigidos por técnicos especializados.

7 — Os postos de trabalho que impliquem exercício de autoridade serão preenchidos por nomeação da Empresa.

8 — Será instituída uma política de remunerações variáveis (prémios) que permita fomentar a melhoria de resultados. Para o efeito será criado um sistema de incentivos que visará recompensar os níveis de produtividade e de desempenho, no qual se enquadra a assiduidade, considerados essenciais para o desenvolvimento da Empresa.

Cláusula 2.^a

Retribuição

1 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador.

3 — A Empresa efectuará o pagamento da retribuição através de transferência bancária, a qual estará à disposição do trabalhador no último dia de cada mês.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a Empresa entregará ao trabalhador documento donde conste o

nome deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dia de descanso

semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber. Este documento será entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

ANEXO I

Profissional de serviços de produção. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção, de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis, tendo em conta a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conformes com os programas estabelecidos. Integra as seguintes funções:

- A — Especialista de laminagem;
- B — Operador de equipamentos e instalações;
- C — Especialista pluridisciplinar.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
159.200 (4.0)		Profissional de serviços de produção — nível IX			IX — 169 150\$00
147.200 (4A.1)	Técnico fabril de 1. ^a (1)	Profissional de serviços de produção — nível VIII.	×		VIII — 156 400\$00
134.800 (4A.0)	Técnico fabril de 1. ^a (3)	Profissional de serviços de produção — nível VII	×		VII — 143 225\$00
127.900 (5.1) 119.200 (5.0)		Profissional de serviços de produção — nível VI			VI — 135 894\$00
112.200 (6.1) 105.000 (6.0)	Forneiro P (4) Laminador P (4) Laminador P (1)	Profissional de serviços de produção — nível V	×	×	V — 119 213\$00
99.400 (7.1) 93.500 (7.0)	Laminador de 1. ^a (9) Op. sid. cab. P (11)	Profissional de serviços de produção — nível IV	×	×	IV — 105 613\$00
91.300 (8.1) 89.000 (8.0)	Op. sid. cab. sec. (1) Forneiro de 2. ^a (1) Laminador de 2. ^a (1) Op. sid. cab. sec. (11)	Profissional de serviços de produção — nível III	×	×	III — 97 007\$00
86.400 (9.1) 83.800 (9.0)	Laminador de 3. ^a (1) Op. máq. acab. (2)	Profissional de serviços de produção — nível II	×	×	II — 91 800\$00
81.800 (10.1) 79.300 (10.0)	Aux. op. laminagem (8)	Profissional de serviços de produção — nível I . . .		×	I — 86 913\$00

Profissional de serviços de manutenção. — É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, substituição, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade/custos, permitindo a funcionalidade das actividades de produção. Integra as seguintes funções:

- A — especialista de mecânica;
- B — especialista de electricidade/instrumentação;
- C — especialista electromecânico.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
159.200 (4.0)		Profissional de serviços de manutenção — nível IX.			IX — 169 150\$00
147.200 (4A.1)	Téc. elect. elec. 1. ^a (2)	Profissional de serviços de manutenção — nível VIII.		×	VIII — 156 400\$00

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
134.800 (4A.0)		Profissional de serviços de manutenção — nível VII.			VII — 143 225\$00
127.900 (5.1)	Prep. trab. 1. ^a (1)	Profissional de serviços de manutenção — nível VI.	×	×	VI — 135 894\$00
119.200 (5.0)	Téc. com. mec. 2. ^a (3)			×	
	Téc. elect. elec. 2. ^a (3)			×	
	Téc. instrum. 2. ^a (1)			×	
	Téc. cons. mec. 2. ^a (5)				
112.200 (6.1)	EII P (1)	Profissional de serviços de manutenção — nível V.	×	×	V — 119 213\$00
	Elect. inst. P (1)				
	Prog. trabalho (2)				
	Serr. mec. P (1)				
	Soldador P (1)				
105.000 (6.0)	Téc. cons. mec. (1)			×	
	EII P (1)				
99.400 (7.1)	EII 1. ^a (4)	Profissional de serviços de manutenção — nível IV.	×	×	IV — 105 613\$00
	Mec. ap. prec. 1. ^a (1)				
	Serr. mec. 1. ^a (12)				
	Soldador 1. ^a (2)				
	Torneiro mec. 1. ^a (3)				
93.500 (7.0)	Serr. mec. 1. ^a (1)				
	Torneiro mec. 1. ^a (1)				
91.300 (8.1)	Serr. mec. 2. ^a (2)	Profissional de serviços de manutenção — nível III.	×		III — 97 007\$00
89.000 (8.0)	Serr. mec. 2. ^a (2)				
	Torneiro mec. 2. ^a (2)				
86.400 (9.1)	Lubrificador 3. ^a (1)	Profissional de serviços de manutenção — nível II.	×		II — 91 800\$00
	Serr. mec. 3. ^a (1)				
83.800 (9.0)	Caldeireiro 3. ^a (1)				
	Serr. mec. 3. ^a (3)				
81.900 (10.1)		Profissional de serviços de manutenção — nível I.			I — 86 913\$00
79.300 (10.0)					

Profissional de serviços de apoio. — É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio destinadas a dar suporte às actuações da Empresa, em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade. Integra as seguintes funções:

- A — Especialista de controlo, movimentação e vigilância;
- B — Operador de máquinas de elevação e movimentação;
- C — Especialista de garantia de qualidade;
- D — Especialista administrativo;
- E — Especialista de desenho.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996						
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções					Escala salarial
			A	B	C	D	E	
159.200 (4.0)		Profissional de serviços de apoio — nível IX.						IX — 169 150\$00
147.200 (4A.1)	Operador consola (1) Téc. adm. 1. ^a (1) Téc. cont. fab. 1. ^a (2)	Profissional de serviços de apoio — nível VIII.	×			×	×	VIII — 156 400\$00
134.800 (4A.0)	Téc. adm. 1. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível VII.				×		VII — 143 225\$00

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996						
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções					Escala salarial
			A	B	C	D	E	
127.900 (5.1)	Desenha. estu. II (2) Enc. armazém (1) Enc. metalurgia (5) Enc. p. prod. acab. (1) Téc. adm. 2. ^a (9) Téc. com. 2. ^a (1) Téc. cont. fab. 2. ^a (1) Téc. lab. 2. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível VI.	×		×		×	VI — 135 894\$00
119.200 (5.0)	Enc. p. prod. acab. (1) Op. informático 1. ^a (1) Téc. adm. 2. ^a (7) Téc. lab. 2. ^a (4) Téc. com. 2. ^a (2)		×		×		×	
112.200 (6.1)	Op. informático 2. ^a (1) Controlador p. (1) Des. estudos I (1) Fiel armazém p. (1) Op. ens. n. dest. p. (1) Agente compras (2) Escriturário p. (6) Téc. lab. 3. ^a (1)		Profissional de serviços de apoio — nível V.	×			×	
105.000 (6.0)	Controlador p. (1) Escriturário p. (1)	×					×	
99.400 (7.1)	Cond. máq. ap. ele. p.(1) ... Anal. lab. fis. 1. ^a (2) Anal. lab. quím. 1. ^a (2) Controlador 1. ^a (5) Des. execução II (1) Fiel armazém 1. ^a (4) Escriturário 1. ^a (5) Escriturário 1. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível IV.			×	×		IV — 105 613\$00
93.500 (7.0)			×		×		×	
			×					
91.300 (8.1)	Cond. máq. ap. ele. 1 (4) ... Anal. lab. fis. 2. ^a (1) Chefe equipa n.º 8 (9) Controlador 2. ^a (1) Motorista (8) Cond. máq. ap. ele. 1 (1) ... Pesador 1. ^a (1) Escriturário 2. ^a (2)		Profissional de serviços de apoio — nível III.		×	×		
89.000 (8.0)		×						
		×						
86.400 (9.1)	Chefe equipa n.º 9 (5) Controlador 3. ^a (1) Fiel armazém 3. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível II.		×				II — 91 800\$00
83.800 (9.0)			×					
			×					
81.800 (10.1)	Fiel p. p. intern. (1) Emp. ser. ext. (1) Pesador 1. ^a (1) Cond. máq. tran. arr. (1) ... Trab. esp. parq. (2.1)		Profissional de serviços de apoio — nível I.	×				
79.300 (10.0) 76.500 (11.1)		×		×				
		×						

Profissional técnico intermédio. — É o trabalhador que executa, com base em conhecimentos técnicos aprofundados, as tarefas mais complexas da sua área de actividade, gerindo, controlando e coordenando os meios que lhe estão afectos no sector de actividade por que é responsável. Integra as seguintes funções:

A — técnico especialista de produção/manutenção/apoio;

B — técnico especialista administrativo/comercial.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
258.400 (2.1)		Profissional técnico intermédio — nível IX			IX — 274 550\$00
237.900 (2.0)	Téc. industrial 1. ^a (1)	Profissional técnico intermédio — nível VIII . . .	×		VIII — 252 769\$00

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
224.300 (3.2)	Téc. adm. esp. 1. ^a (1) Téc. industrial 1. ^a (1) Anal. sistemas g. I (1) Téc. com. esp. 1. ^a (1)	Profissional técnico intermédio — nível VII	×	×	VII — 238 319\$00
210.400 (3.1)	Téc. adm. esp. 1. ^a (1) Téc. industrial 1. ^a (4)	Profissional técnico intermédio — nível VI	×	×	VI — 223 550\$00
283.500 (3.0)	Téc. adm. esp. 1. ^a (1) Téc. industrial 1. ^a (7)	Profissional técnico intermédio — nível V	×	×	V — 194 969\$00
171.400 (4.1)	Prog informático (1) Téc. adm. esp. 2. ^a (3) Téc. com. esp. 2. ^a (1) Téc. fabril esp. 2. ^a (2) Téc. industrial 2. ^a (7)	Profissional técnico intermédio — nível IV	×	×	IV — 182 113\$00
159.200 (4.0)	Téc. adm. esp. 2. ^a (2) Téc. industrial 2. ^a (4)	Profissional técnico intermédio — nível III	×	×	III — 159 150\$00
147.200 (4A.1)		Profissional técnico intermédio — nível II			II — 156 400\$00
134.800 (4A.0)		Profissional técnico intermédio — nível I			I — 143 225\$00

Quadros superiores. — São os trabalhadores que, possuidores de formação e ou desempenho de nível superior, dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996	
Níveis e subníveis	Categorias actuais	Categoria profissional	Escala salarial
333.700 (0.1)	Chefe dep./licenciado grau V (1)	Quadro superior — nível IX	IX — 354 557\$00
315.500 (1.2)	Engenheiro grau V (2) Chefe dep./engenheiro grau V (1)	Quadro superior — nível VIII	VIII — 335 219\$00
299.400 (1.1)	Economista grau V (1) Engenheiro grau V (1) Chefe dep./economista grau V (1)	Quadro superior — nível VII	VII — 318 113\$00
277.000 (2.2)	Engenheiro grau IV (1)	Quadro superior — nível VI	VI — 294 313\$00
258.400 (2.1)	Engenheiro grau IV (1) Eng. téc. grau IV (1) Chefe serviço/contab. grau IV (1)	Quadro superior — nível V	V — 274 550\$00
237.900 (2.0)	Engenheiro grau IV (2) EMMM grau IV (1)	Quadro superior — nível IV	IV — 252 769\$00
224.300 (3.2)	Economista grau III (1) Engenheiro grau III (4)	Quadro superior — nível III	III — 238 319\$00
210.400 (3.1)	Engenheiro grau III (1) Eng. téc. grau III (2)	Quadro superior — nível II	II — 223 550\$00
183.500 (3.0)	Bacharel grau III (1) EMMM grau III (2) Eng. téc. grau III (2)	Quadro superior — nível I	I — 194 969\$00

ANEXO II

Profissional de serviços de produção

A — *Especialista de laminagem.* — É o profissional de serviços de produção que exerce, designadamente, tarefas específicas de laminagem, montando, regulando, ajustando e operando os equipamentos respectivos e procedendo a tarefas relacionadas com a sua manutenção. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas do seu sector de produção.

B — *Operador de equipamentos e instalações.* — É o profissional de serviços de produção que exerce, designadamente, tarefas relacionadas com a condução de comandos de equipamentos e ou linhas de produção, procedendo às manobras de arranque, ensaio e vigilância e às tarefas relacionadas com a manutenção dos equipamentos. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de produção.

C — *Especialista pluridisciplinar de produção.* — É o trabalhador com conhecimentos e intervenção qualificada ao nível de tarefas de produção, manutenção e apoio necessárias ao desempenho das diferentes actividades inerentes ao funcionamento das instalações industriais. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas do seu sector de produção.

Profissional de serviços de manutenção

A — *Especialista de mecânica.* — É o profissional de serviços de manutenção que executa tarefas relacionadas com a manutenção, conservação e reparação de equipamentos mecânicos. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de actividade.

B — *Especialista de electricidade/instrumentação.* — É o profissional de serviços de manutenção que executa tarefas relacionadas com a manutenção, conservação e reparação de equipamentos eléctricos e electrónicos e outros de medida, regulação e controlo. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de actividade.

C — *Especialista electromecânico.* — É o trabalhador com conhecimentos e intervenção qualificada nas áreas eléctrica, mecânica, hidráulica, pneumática e de *software* industrial, exercendo as tarefas necessárias ao desempenho das diferentes actividades inerentes ao funcionamento das instalações industriais. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas do sector de actividade.

Profissional de serviços de apoio

A — *Especialista de controlo, movimentação e vigilância.* — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, tarefas de suporte ao processo produtivo, relacionadas, nomeadamente, com o tratamento de elementos de suporte administrativo, armazenagem de materiais e outros bens existentes em armazém, bem como à vigilância de instalações ou outros locais e respectivo controlo. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar os profissionais que o coadjuvem.

B — *Operador de máquinas de elevação e movimentação.* — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, tarefas relacionadas com a condução dos meios de transporte implicados no processo produtivo ou de outras áreas, tais como pontes rolantes, pórticos, gruas, empilhadoras, tractores ou outras máquinas de força motriz, para arrumação e deslocação dos materiais a movimentar, tendo a responsabilidade pelos mesmos durante as manobras a efectuar, realizando a manutenção preventiva e limpeza do respectivo equipamento. Pode dirigir e coordenar os profissionais que o coadjuvem.

C — *Especialista de garantia de qualidade.* — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, as tarefas laboratoriais ou outras necessárias à verificação, certificação e garantia de qualidade dos produtos a transformar ou finais do processo produtivo. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar os profissionais que o coadjuvem.

D — *Especialista administrativo.* — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, tarefas relacionadas com os procedimentos administrativos em vigor na Empresa, mantendo a arrumação e organização dos meios utilizados. Pode dirigir, coordenar e controlar os profissionais que o coadjuvem.

E — *Especialista de desenho.* — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, a aplicação das técnicas de desenho na execução de trabalhos especializados no seu âmbito de actividade, mantendo a arrumação e organização dos meios utilizados. Pode coordenar e dirigir os profissionais que o coadjuvem.

Profissional técnico intermédio

A — *Técnico especialista de produção/manutenção/apoio.* — É o profissional técnico intermédio que, possuindo elevados conhecimentos técnicos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções no âmbito da sua área de actuação, se ocupa da organização, coordenação e execução das tarefas de maior complexidade, dirigindo, coordenando e controlando o grupo de profissionais por que é responsável.

B — *Técnico especialista administrativo/comercial.* — É o profissional técnico intermédio que, possuindo elevados conhecimentos técnicos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções em áreas administrativas, comerciais, de aprovisionamentos ou outras com elas relacionadas, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua actividade, dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvem.

Quadros superiores. — São os trabalhadores que, possuidores de formação e ou desempenho de nível superior, dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Seixal, 14 de Outubro de 1996.

Pela Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões.

Entrado em 16 de Dezembro de 1996.

Depositado em 30 de Dezembro de 1996, a fl. 39 do livro n.º 8, com o n.º 436/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., adiante designada por Empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da Empresa.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorará de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de Janeiro de 1999.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3 — A resposta por escrito e respectiva fundamentação será enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

4 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as acções de formação profissional que a Empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Empresa;
- l) Guardar lealdade à entidade patronal e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Empresa e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha

tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a Empresa;

- o) Comunicar, por escrito e no prazo de 15 dias, aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

Cláusula 6.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores no campo da segurança, saúde e higiene no trabalho;
- g) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitem, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- h) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- i) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Manter e dinamizar a formação para os trabalhadores adequada ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme o disposto neste AE;
- l) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- m) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- n) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos comprovadamente urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;
- o) Responder, por escrito e no prazo máximo de 30 dias, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria profissional e ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações.

2 — A prática, por parte da Empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A Empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho mediante o seu acordo escrito ou em resultado de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 89.^a

3 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço, entendendo-se, para este efeito, que a Empresa tem dois estabelecimentos, situados no Seixal e na Maia.

4 — Considera-se ainda transferência individual a que for solicitada pelo trabalhador.

5 — A Empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela Empresa.

6 — A Empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa, sem perda de remuneração, para que este regularize a sua situação habitacional, até quatro dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a Empresa outro prazo.

7 — Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

8 — Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a Empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a Empresa adiantar os montantes previstos.

Cláusula 9.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à sua categoria profissional.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

2 — Quando o interesse da Empresa o exigir, e salvo estipulação em contrário, poderá o trabalhador, temporariamente, desempenhar tarefas não compreendidas na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris em postos predominantemente de produção deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros directamente a eles adstritos.

5 — Decorridos 90 ou 180 dias, respectivamente, seguidos ou interpolados, no exercício da situação refe-

rida no n.º 2, o trabalhador terá direito, definitivamente, tanto à categoria profissional como à respectiva remuneração.

Cláusula 10.^a

Exercícios de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversas categorias profissionais, receberá a retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Comissão de serviço

1 — Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração, de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativo aos titulares desses cargos cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito à forma escrita e a ser assinado por ambas as partes.

3 — A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado (Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro).

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na Empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 12.^a

Composição

1 — É constituída uma comissão paritária, composta por seis elementos, sendo três de uma parte, em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE, e três de outra parte, em representação da Empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três.

4 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os nomes dos seus representantes.

Cláusula 13.^a

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;
- c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2 — Para o exercício das suas atribuições, a comissão paritária poderá solicitar à Empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

Cláusula 14.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3 — Na falta de quórum, a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de três dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4 — As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6 — Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, donde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

SECÇÃO II

Actividade sindical

Cláusula 15.^a

Direito à actividade sindical na Empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na Empresa.

4 — Entende-se por comissão intersindical na Empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na Empresa.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir nas instalações da Empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da Empresa.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da Empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à Empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excepcionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7 — As direcções dos sindicatos comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 16.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos nas cláusulas anterior e seguintes é, em cada estabelecimento:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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

Cláusula 17.^a

Direito de reunião nas instalações da Empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação do delegado sindical, da comissão sindical ou intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no n.º 1.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à Empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as

mesmas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Empresa podem participar nas reuniões, nos termos do n.º 6 da cláusula 15.^a

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a Empresa cederá as instalações convenientes.

Cláusula 18.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — Os créditos de horas atribuídos no n.º 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções são sempre justificadas nos termos da lei.

5 — No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6 — Não contam para o crédito de horas referido no n.º 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

Cláusula 19.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da direcção das associações sindicais beneficiam do crédito de cinco dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

Cláusula 20.^a

Cedência de instalações

1 — Em cada estabelecimento, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sin-

dicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da Empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua actividade e que disponha de telefone interno e externo.

2 — Se for impossível a atribuição de um local no interior da Empresa, poderá este ser na proximidade, a definir de acordo com os delegados sindicais.

Cláusula 21.^a

Reuniões com a administração

1 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das respectivas comissões sindicais, reunir-se-á com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3 — Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na Empresa.

Cláusula 22.^a

Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical

1 — Compete às comissões sindicais ou intersindical da Empresa:

- Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afectem os trabalhadores da Empresa;
- Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na Empresa;
- Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local do estabelecimento.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a Empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3 — As competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Empresa referidos no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

SECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores desta Empresa criarem uma comissão de trabalhadores, para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, nos termos da Constituição e da lei.

3 — É vedada à Empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4 — A Empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei e na cláusula 20.^a deste AE.

Cláusula 24.^a

Garantias da comissão de trabalhadores

1 — Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídos pela lei aos delegados sindicais.

3 — No exercício das suas funções, os membros da comissão de trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores reunir-se-á com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

SECÇÃO IV

Direito à greve

Cláusula 26.^a

Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme o previsto na Constituição e na lei.

2 — A Empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

5 — A Empresa não pode exigir aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 27.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na Empresa.

Cláusula 28.^a

Regime de admissões — Carreira profissional

1 — As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da Empresa têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2 — Antes da admissão dos trabalhadores, a Empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 29.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- a) 50 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 140 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 210 dias, para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 30.^a

Contratos a termo certo

1 — Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo certo nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da Empresa;
- c) Actividades sazonais;

- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado, precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de um estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e preparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza de temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — O prazo dos contratos de trabalho referidos no número anterior será de seis meses, só podendo ser inferior nas situações previstas nas alíneas a) a d) do número anterior.

3 — Sempre que se verifique violação do disposto no n.º 2 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falta a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação e o prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo.

5 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

Cláusula 31.^a

Caducidade

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

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula (valor/hora).

4 — Sem prejuízo das situações de justa causa, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato antes de decorrido o prazo de denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições ainda devidas.

5 — Durante os primeiros 30 dias de vigência do contrato a termo, qualquer das partes o pode denunciar,

sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

6 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses.

7 — Se a extinção antecipada do contrato a termo ocorrer com desrespeito do período de aviso prévio aplicável e for da iniciativa do trabalhador, a indemnização a pagar será igual ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela Empresa, mas não superior à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 32.^a

Estipulação do prazo, renovação e conversão do contrato

1 — A estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso de trate de contrato sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a soma do prazo inicial com as renovações não poderá em caso algum exceder três anos consecutivos.

3 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

4 — O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 33.^a

Forma do contrato a termo

O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional ou funções ajustadas, remuneração do trabalhador, local da prestação de trabalho, data do início e termo do contrato, bem como das suas eventuais renovações, ficando cada um dos contraentes com uma cópia do mesmo.

Cláusula 34.^a

Serviço efectivo/seguro

1 — Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem com as faltas injustificadas, não contam como serviço efectivo.

2 — Para efeitos de cobertura de riscos de acidentes de trabalho, considerar-se-ão, nos termos previstos na lei, os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de casa para o seu local de trabalho, ou deste para casa.

Cláusula 35.^a

Formação profissional

1 — A Empresa deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional, nos termos prescritos por lei.

2 — A formação deverá ser acessível a todos os trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à Empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 37.^a

Definições

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

Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

2 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

3 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

5 — Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 38.^a

Intervalo de descanso

1 — Sem prejuízo do regime especial de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados ou decorrer de horário legal ou contratualmente em vigor.

Cláusula 39.^a

Período semanal de trabalho

1 — São os seguintes os períodos semanais de trabalho na Empresa:

Quarenta horas semanais para os trabalhadores dos sectores administrativos e de escritórios;
Quarenta horas para os restantes trabalhadores.

2 — Os períodos semanais de trabalho referidos no número anterior definem períodos de trabalho efectivo,

os quais são medidos no posto de trabalho e excluem todas as interrupções de actividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, de normas convencionais ou legais que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Elaboração de horários

1 — Compete à Empresa a elaboração dos horários de trabalho, de acordo com o prescrito na lei.

2 — Para a elaboração dos horários de trabalho na Empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respectiva entrada em vigor.

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

Cláusula 41.^a

Flexibilização do horário de trabalho

1 — Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objectivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

3 — Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no n.º 1.

Cláusula 42.^a

Horário de trabalho flexível

1 — O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

2 — A regulamentação e aplicação do horário de trabalho flexível carece de acordo prévio dos trabalhadores abrangidos e de prévia informação aos delegados sindicais, bem como de informação ao IDICT (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho).

Cláusula 43.^a

Controlo de presenças

1 — Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela Empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por meio dos relógios de ponto.

3 — Quando não seja praticável a marcação por relógio de ponto, as entradas e saídas de trabalhadores serão registadas em folha de ponto.

4 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marcar o ponto de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que comprove devidamente a sua presença no posto de trabalho às horas normais, no prazo de dois dias úteis após notificação pelo órgão de pessoal.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duzentas horas de trabalho por ano;
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

6 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 não fica sujeito a quaisquer limites.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- 75 % da retribuição normal na primeira hora;
- 100 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

8 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

9 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

10 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

11 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

12 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, mas, em caso de interesse da Empresa, poderá ser gozado noutra data.

13 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela Empresa.

14 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 11.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 45.^a

Trabalho por turnos

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

2 — A Empresa obriga-se a afixar mensalmente a escala de turnos.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelo trabalhador.

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afectem a laboração da Empresa, em que tal não seja possível.

5 — Os horários de turnos a praticar na Empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo excepcionalmente ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

- b) Horário de três turnos com a folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos, em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente nocturno.

6 — No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respectivo horário.

7 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas.

8 — Para efeito deste AE, será considerado como:

- 1.º turno — o compreendido entre as 0 e as 8 horas;
- 2.º turno — o compreendido entre as 8 e as 16 horas;
- 3.º turno — o compreendido entre as 16 e as 24 horas.

9 — O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo I, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efectividade de funções, variando o respectivo montante de acordo com as modalidades a seguir indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa;
- b) Horário de três turnos com folga fixa ao domingo;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa;
- d) Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo.

10 — Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa, terão direito a um subsídio diário respectivo, estabelecido no anexo I.

11 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste AE hajam adquirido o direito de receber, em base permanente, subsídio de turno, mesmo não trabalhando por turnos, manterão, enquanto não for extinto, o direito ao quantitativo anteriormente em vigor; todavia, se, por decisão da Empresa, a que o trabalhador ficará vinculado, este retomar a prestação do trabalho em regime de turnos, terá direito a receber, em substituição do quantitativo atrás referido, o montante do subsídio então em vigor (se este for mais elevado), enquanto efectivamente prestar trabalho em regime de turnos.

Cláusula 46.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante aquele que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Os cursos ou estágios não abrangidos pelo n.º 1 serão submetidos à consideração da Empresa.

3 — O trabalhador-estudante gozará dos direitos consignados nas alíneas seguintes e para tal deverá efectuar trimestralmente prova de frequência escolar:

- a) A Empresa deverá elaborar horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à fre-

quência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino;

- b) Dispensa de prestação do trabalho até seis horas por semana, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- c) A opção entre os regimes previstos nas alíneas anteriores será objecto de acordo entre a Empresa, o trabalhador e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento da Empresa e serviços;
- d) Esta dispensa poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos termos seguintes:

- 1) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- 2) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas;

e) Dispensa do trabalho:

- 1) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- 2) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

f) Direito à marcação de férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Empresa. Igual direito quanto ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento da Empresa para férias;

g) Sempre que possível, dispensa da prestação de trabalho em regime de turnos.

4 — O trabalhador-estudante que ao serviço da Empresa complete o seu curso será preferencialmente colocado em lugares de trabalho compatíveis, desde que haja vaga, tendo prioridade em relação a admissões e, tanto quanto possível, na evolução da sua carreira ao serviço da Empresa.

5 — Nos locais de trabalho onde se pratique o horário flexível, para poder usufruir da regalia prevista na alínea b) do n.º 3, o trabalhador pode optar por um dos regimes seguintes:

- a) O horário flexível mantém-se, implicando a concessão da dispensa a redução do horário diário em montante idêntico ao das horas dispensadas, sem que, contudo, haja coincidência com o período de presença obrigatório;
- b) Passagem ao horário fixo durante o período de aulas.

6 — A dispensa de prestação de trabalho para frequência de aulas é extensível a trabalhadores-estudantes em regime de turnos e prevenção, caso seja possível compatibilizar os seus interesses com a normal laboração fabril e sem que para a Empresa resulte qualquer prejuízo ou aumento de encargos.

7 — Para efeitos da aplicação da alínea e) do n.º 3, apenas se consideram provas de exame, para além dos exames de avaliação global ou definitiva, os exames de frequência obrigatória do ensino superior.

8 — Conforme a alínea a) do n.º 3, o trabalhador-estudante poderá ser dispensado temporariamente de prestação de trabalho em regime de turnos, desde que tal concessão não origine dificuldades laborais no sector onde se encontre integrado, perdendo o respectivo subsídio de turno.

9 — Entende-se por aproveitamento escolar a aprovação no ano lectivo ou em pelo menos 50% das disciplinas em que o trabalhador-estudante se encontrava inscrito.

10 — As faltas previstas nos números anteriores desta cláusula são consideradas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

11 — O disposto na presente cláusula não prejudica situações existentes mais favoráveis, que assim prevalecerão, nem as disposições legais igualmente mais favoráveis.

Cláusula 47.^a

Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da Empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3 — Quando, por razões graves de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a Empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4 — O período de prevenção é semanal, compreendido das 0 horas de segunda-feira às 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

5 — Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à Empresa.

6 — O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho doze horas

depois de terminada a sua intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

7 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo I, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar, aplicando-se o n.º 10 da cláusula 44.^a

8 — Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 48.^a

Trabalho nocturno

1 — É considerado trabalho nocturno aquele que é prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 49.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho à Inspecção-Geral do Trabalho, anexando toda a documentação necessária para comprovar as razões alegadas, bem como a concordância escrita do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que, nos termos da lei, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, de acordo com o prescrito na lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 50.^a

Princípio geral

1 — As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — A Empresa deve proporcionar às mulheres e menores condições de trabalho adequadas às suas aptidões físicas.

3 — Em identidade de tarefas e qualificação, não deverá existir diferenciação entre mulheres e homens.

Cláusula 51.^a

Direitos das mulheres trabalhadoras

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou o aborto, cuja ocorrência seja comprovada por atestado médico ou documento equivalente, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição ou perda de quaisquer direitos;
- b) Faltar durante 98 dias consecutivos no período de maternidade, dos quais 60 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto, não podendo dar lugar a descontos para quaisquer efeitos, nomeadamente nas férias, antiguidade ou aposentação ou retribuição;
- c) Interromper a licença de maternidade em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, até à data em que cesse o internamento, e de a retomar a partir de então até final do período;
- d) Faltar 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- e) Interromper, para alimentação dos seus filhos, o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros 12 meses após o parto. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- f) Ir às consultas médicas, durante a gravidez, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

2 — As trabalhadoras deverão justificar os factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior no prazo máximo de 5 dias após deles terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em estado de gravidez e até um ano após o parto poderão rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, sem necessidade do cumprimento dos prazos previstos para o aviso prévio.

4 — São vedados às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequentes e regulares de substâncias tóxicas e corrosivas ou outras limitações de trabalho análogas previstas na lei, salvo quando se trate de pessoal especializado em trabalho de síntese e análise laboratorial.

5 — A não observância por parte da Empresa do disposto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, desde que as tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sejam confirmadas pelos serviços médicos da Empresa, bem como a não observância das alíneas b) e d) do mesmo número, além de fazer incorrer a Empresa nas multas previstas na lei, confere à trabalhadora a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com direito à retribuição devida até ao fim dos períodos de tempo considerados naquelas

alíneas, acrescida de uma indemnização especial não inferior a 12 meses de retribuição, se outra maior não for devida.

Cláusula 52.^a

Trabalho de menores — Princípios gerais

1 — 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, espiritual e moral.

2 — Deverá igualmente a Empresa, na medida das suas possibilidades, exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como colaborar na acção que, nos mesmos sentidos, o Estado desenvolva através dos serviços próprios, em conjugação com as empresas.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores — Condições especiais

1 — É vedado à Empresa admitir menores para os serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo de polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Aos menores é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 19 horas.

3 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que:

- a) Hajam completado 16 anos de idade e possuam as habilitações mínimas previstas neste AE;
- b) Possuam robustez física para o trabalho a exercer, a comprovar por exame médico feito a expensas da Empresa.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores menores deverão ter lugar anualmente, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados dos exames médicos referidos nesta cláusula e na anterior serão registados no processo individual do trabalhador menor, organizado no serviço de medicina industrial da Empresa, devendo em caso de doença ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo (sábado — descanso complementar; domingo — descanso obrigatório). O dia de descanso complementar poderá ser gozado noutro dia que não o sábado.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3 — Em regime de turnos, entende-se por:

- a) Período semanal de trabalho — o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;
- b) Ciclo de horário — conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;
- c) Período de descanso semanal — o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- e) Período intercalar de descanso — o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- f) Dia útil — o dia que no respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do referido no n.º 2.

Os dias feriados, os dias de descanso semanal referidos nos números anteriores e os dias em que o trabalhador, nos termos da lei ou deste AE, tenha o direito de suspender a prestação de trabalho não são considerados dias úteis.

5 — Em todos os tipos de horário o descanso semanal deve coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adoptado.

Cláusula 55.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados, no Seixal, o feriado municipal do Seixal e a Terça-feira de Carnaval, e, na Maia, o Dia de São João (24 de Junho) e também a Terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título

de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e os trabalhadores.

5 — No dia 24 de Dezembro a Empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8 horas.

6 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a Empresa os possa compensar com trabalho extraordinário.

7 — Será remunerado como trabalho em dia feriado o prestado no domingo de Páscoa.

Cláusula 56.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remunerado em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato, salvo no ano de admissão, caso em que se aplica o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 57.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 5 conta-se para todos os efeitos como tempo de serviço, nomeadamente para o de passagem a trabalhador permanente.

7 — Para efeitos do n.º 5, na determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 57.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a gozar 22 dias úteis de férias.

2 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, em dois períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a Empresa para gozar em mais de dois.

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

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

Cláusula 58.^a

Interrupção das férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 59.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e a contraparte der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores naturais dos Açores e da Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendam gozá-las;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a Empresa.

Cláusula 60.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a Empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas em dois períodos, sendo um período de 15 dias úteis na época do Verão e o restante período, a ser marcado também pela Empresa, no resto do ano civil, preferentemente coincidido com o período de Natal.

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse lícitamente exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente dá à Empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a Empresa não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos deste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 63.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a Empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 64.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, a Empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, 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 dia de falta, desde que seja salvo-guardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 66.^a

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

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 67.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, excluindo os subsídios pagáveis em função da efectiva prestação de trabalho, mas incluindo o subsídio de turno.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de Maio, consoante o que primeiro ocorrer.

Cláusula 68.^a

Faltas — Noção

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador poderá optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 69.^a

Faltas por atraso

1 — Os atrasos devem ser justificados em rectificação de ponto, se a sua duração for inferior a trinta minutos, ou perante o superior hierárquico, se excederem aquele período.

2 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injusti-

ficado superior a trinta minutos, a Empresa poderá recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade do período normal, considerando essa parte como falta injustificada.

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastritos, madrastas e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus ou irmãos e cunhados, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) As que se referem na cláusula 46.^a;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a doença ou acidente;
- g) As dadas pelo tempo indispensável à comparencia a consultas médicas ou a exames necessários, nomeadamente meios complementares de diagnóstico, tratamentos e marcação de consultas;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente cataclismos, inundações, tempestades ou situações semelhantes ou atrasos imprevisíveis motivados por transportes;
- i) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- j) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou dos parentes e afins na linha recta, se neste caso não existir outra pessoa do agregado familiar disponível e capaz de prestar a assistência, e em caso de doença, acidente e outros casos ponderosos ou de força maior;
- l) As prévia ou as posteriormente autorizadas pela Empresa;
- m) Durante dois dias, no período de um mês, por nascimento de filhos;
- n) As motivadas por doação de sangue a título gratuito e efectuada de urgência, quando o trabalhador se encontre inscrito em qualquer estabelecimento hospitalar ou, quando não inscrito, a doação se faça em benefício de pessoas concretas, durante dois dias consecutivos, contando-se o da doação;
- o) Durante o dia da doação a título gratuito, quando esta não revista carácter de urgência e desde que a respectiva data haja sido previamente acordada com a Empresa;

- p) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes ou por virtude de serviço prestado no quartel, desde que, nesta segunda hipótese, a Empresa, caso a caso, previamente as considere justificadas;
- q) As dadas por motivo de detenção ou prisão, salvo quando o facto que determine a detenção ou prisão constitua justa causa de rescisão do contrato de trabalho pela Empresa.

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

4 — Nos casos em que o trabalhador tem direito a faltar ao serviço por motivo de falecimento de familiares, as faltas serão dadas a partir do dia em que aquele tiver conhecimento do óbito, desde que esse conhecimento não tenha lugar além de cinco dias após o evento, caso em que tal direito caducará.

5 — A Empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

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

7 — As faltas dadas ao abrigo da alínea j) do n.º 2 desta cláusula não podem exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e ou comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

8 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

Cláusula 71.^a

Comunicação sobre as faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível.

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

4 — Os pedidos de dispensa ou de comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em rectificação de ponto, devendo uma cópia, depois de visada, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 70.^a, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As faltas dadas ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 70.^a, até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia intercalar a um descanso semanal, folga ou feriado, serão considerados como períodos de ausência, só para efeitos de retribuição e de desconto na antiguidade, o dia que antecede e o dia que segue essa mesma falta.

3 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia que anteceda ou se siga a um descanso semanal, folga ou feriado, será também considerado como período de ausência, só para efeitos de perda de retribuição e desconto na antiguidade, o dia que antecede ou o dia que segue essa mesma falta.

4 — Incorre em infracção disciplinar o trabalhador que faltar três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano, sem qualquer justificação, nos termos deste AE, ou faltar com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso.

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

Cláusula 74.^a

Dispensas

A Empresa não estará vinculada à concessão de quaisquer dispensas.

Cláusula 75.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado — Regime geral

1 — Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cum-

prir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não presuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Após a cessação do impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se à Empresa no prazo de 15 dias, para retomar o serviço, sob pena de vir a considerar-se abandono do trabalho.

Cláusula 76.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para rescisão do contrato.

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

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 77.^a

Infracção disciplinar — Noção

Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE e na lei.

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

5 — A Empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades prescritas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinam.

6 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, a idade inferior a 18 anos, bem como toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

Cláusula 79.^a

Prescrição e execução da infracção disciplinar

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

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à sua notificação ao trabalhador.

Cláusula 80.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela Empresa.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 78.^a, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Salvo quando os elementos essenciais da infracção e o infractor sejam do conhecimento directo da pessoa competente para o exercício da acção disciplinar, esta poderá iniciar-se por um inquérito preliminar, que obedecerá ao seguinte:

- a) Verificação dos elementos que indiciem a prática da infracção pelo presumível infractor;
- b) As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados;

- c) Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório, no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos;
- d) Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, declará-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo;
- e) Os elementos recolhidos e o relatório não podem servir de base à decisão condenatória.

3 — Se o processo houver de prosseguir, o instrutor efectuará as diligências de recolha dos elementos de prova de culpa, com indicação do infractor, dos factos imputados, das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas, o rol de testemunhas e mais elementos de prova, as quais serão remetidas ao presumível infractor em carta registada com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente, contra recibo, enviando cópia à comissão de trabalhadores e delegados sindicais. A notificação considera-se feita desde que o aviso de recepção tenha sido devolvido com a assinatura ou rubrica do próprio.

4 — Com a notificação da nota de culpa, a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, mas tal suspensão não impede a sua entrada na Empresa a fim de promover as acções necessárias à sua defesa.

5 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal das funções.

6 — No prazo de sete dias úteis a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar o rol de testemunhas e mais meios de prova de que se queira servir.

7 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

8 — São asseguradas ao arguido as seguintes garantias:

- a) Ser ouvido no decurso do inquérito preliminar, se o houver;
- b) Ser esclarecido, no acto de entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Serem inquiridas as testemunhas por ele indicadas, que não devem exceder no seu total 10, nem 3 por cada facto;
- d) Entrega de cópia integral do processo, quando estiver completo, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, que deverão pro-

- nunciar-se no prazo de sete dias úteis a contar do momento em que a cópia seja recebida;
- e) A decisão do conselho de administração ou de quem for por ele delegado ponderará todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas na alínea anterior que se tiveram pronunciado e só poderá ser fundamentada nos factos constantes da nota de culpa que estejam provados, devendo indicar os respectivos meios de prova;
- f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só será proferida após o decurso de 5 dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d), dispondo a Empresa, após tal prazo, de 30 dias para proferir a decisão, que, por escrito, devidamente fundamentada, será comunicada ao trabalhador, ao seu sindicato respectivo e à comissão de trabalhadores.

9 — A falta de observância das formalidades estabelecidas nas alíneas d), e) e f) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

10 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 89.^a

Cláusula 82.^a

Registo de sanções

1 — A Empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspecção do trabalho.

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identificam o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato, designadamente através dos delegados sindicais, e à comissão de trabalhadores, sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da cláusula 5.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições da segurança social ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na Empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis do trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro, o trabalhador servia a Empresa.

Cláusula 84.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da que for devida nos termos do n.º 5 da cláusula 89.^a, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 89.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, no mínimo, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido por justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Extinção do posto de trabalho.

Cláusula 86.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes pode ocorrer a todo o tempo, quer o contrato seja ou não a termo, devendo constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, podendo dele constar os efeitos que igualmente forem acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

2 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pe-

cuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 87.^a

Causas de caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos pela lei e neste AE, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes tenham conhecimento das situações que possam originar a impossibilidade.

Cláusula 88.^a

Justa causa de despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos ou pelo exercício de actividade sindical.

2 — Compete à Empresa a prova da justa causa invocada para o despedimento.

3 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da Empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado, nos termos deste AE;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da Empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho, na suposição de que estavam reunidas todas as condições necessárias ao seu cumprimento;
- h) Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, de injúrias e outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da Empresa e sobre os membros ou órgãos de gestão ou seus representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador por causa que lhe seja imputável;
- m) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima, para efeitos da alínea a) do número anterior:

- a) A recusa de prestação de trabalho suplementar quando, nos termos legais, ocorra motivo atenuável, atempadamente invocado;
- b) A recusa de execução de tarefas que não possam ser atribuídas ao trabalhador nos termos deste AE, ou da lei.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres do sindicato e da comissão de trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

Cláusula 89.^a

Nulidade do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude de despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a Empresa será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador no seu cargo ou posto de trabalho, sem prejuízo da sua antiguidade, salvo se tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

5 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à sentença.

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o seu contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à Empresa com aviso prévio mínimo de 60 dias.

2 — O prazo de aviso prévio referido no número anterior será reduzido para 30 dias no caso de o trabalhador não ter completado dois anos de serviço.

3 — Não cumprindo total ou parcialmente o prazo do aviso prévio, o trabalhador pagará à Empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da Empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos;
- g) Conduta intencional, por parte da Empresa, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) a g) do n.º 1 antecedente confere ao trabalhador o direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 89.^a

4 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à Empresa, o trabalhador comunicar-lhe-á a sua intenção, por escrito e de forma inequívoca, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que justificam a rescisão do contrato com justa causa.

Cláusula 92.^a

Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação dos contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 5 trabalhadores, uma vez que a Empresa tem mais de 50 trabalhadores, desde que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da Empresa, encerramento de uma ou várias secções ou reduções do pessoal determinadas por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — A Empresa comunicará ao sindicato, aos delegados sindicais, à comissão de trabalhadores e a cada um dos trabalhadores abrangidos a intenção de proceder ao despedimento colectivo.

3 — A comunicação a que se refere o número anterior será acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

4 — Na mesma data, será enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior ao ministério competente.

5 — As entidades referidas nos números anteriores poderão solicitar à Empresa os elementos julgados necessários para análise da situação.

6 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 2 terá lugar uma fase de informação e negociação, entre a entidade empregadora e as estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente sindicatos, na qual participarão representantes do ministério com competência na área das relações colectivas de trabalho, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

7 — Se no decurso do processo de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) no número anterior, aos trabalhadores não se aplicarão as disposições dos artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro (*lay-off*).

8 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 6 determinam o acordo individual do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

9 — Das reuniões de negociação serão lavradas actas contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

10 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da Empresa ou serviço, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores e dentro de cada categoria ou nível profissional, os trabalhadores:

- 1.º Representantes sindicais e membros da comissão de trabalhadores;
- 2.º Mais capazes, experientes ou qualificados;
- 3.º Deficientes;
- 4.º Com mais encargos familiares;
- 5.º Os mais antigos;
- 6.º Os mais idosos.

Cláusula 93.^a

Decisão da Empresa

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida na cláusula anterior, a Empresa comunicará por escrito a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a Empresa remeterá ao ministério competente as actas referidas na cláusula anterior, bem como mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, data de nascimento e da admissão na Empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data enviará cópia do referido mapa às estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 94.^a

Direitos dos trabalhadores

1 — A decisão de despedimento tem de ser comunicada ao trabalhador com aviso prévio de 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio obriga a Empresa ao pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso em falta.

3 — Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador pode, mediante aviso com a antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito à indemnização a que se refere a presente cláusula.

4 — Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, com direito à retribuição.

5 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

6 — O trabalhador deve comunicar previamente à Empresa o modo de utilização do crédito de horas.

7 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

8 — O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere a presente cláusula vale como aceitação do despedimento.

9 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem, nos termos da lei, recorrer a tribunal.

10 — Durante um ano a contar do despedimento colectivo, e em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores abrangidos por tal despedimento beneficiam de preferência na admissão na Empresa.

11 — A preferência na admissão mantém-se no caso de transformação da Empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuem os despedimentos.

12 — A Empresa deverá dar conhecimento aos titulares do direito de preferência da possibilidade do exercício do direito de preferência por carta registada com aviso de recepção.

13 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar do recebimento da referida carta.

Cláusula 95.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- a) Falta das comunicações exigidas na cláusula 92.^a;
- b) Falta de promoção da negociação prevista na cláusula 92.^a;
- c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 da cláusula 93.^a;
- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o n.º 7 da cláusula 94.^a e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento obrigam a Empresa a pagar ao trabalhador a importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalho deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização, nos termos do n.º 7 da cláusula anterior.

Cláusula 96.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial de falência ou insolvência não faz por si só caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores dos referidos contratos se o estabelecimento não for encerrado, e enquanto não o for.

Cláusula 97.^a

Certificado de trabalho/outros documentos

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas implica a obrigatoriedade por parte da Empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências, a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho, a Empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Previdência e regalias sociais

Cláusula 98.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a Empresa abonará aos trabalhadores a retribuição mensal líquida, com as actualizações em função de aumentos à tabela salarial.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador endossará à Empresa esse subsídio.

3 — A situação de doença será participada à Empresa logo que possível, mas no prazo máximo de cinco dias úteis, com indicação da morada onde o trabalhador se encontra.

4 — Para efeitos de confirmação da situação de doença, a Empresa poderá, sempre que assim o entender, recorrer a juntas médicas previstas na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1.

Cláusula 99.^a

Retribuição em caso de incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente ou doença profissional, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à Empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2 — Nos casos previstos no n.º 1, a Empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3 — As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária serão actualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente, não pode ser retirada ao trabalhador a pensão e ou indemnização que lhe for atribuída pela companhia de seguros.

5 — O regulamento das regalias sociais preverá as condições em que a Empresa poderá, em colaboração com outras entidades, prestar assistência a trabalhadores que tenham sofrido acidentes no trabalho, no caso de carecerem de tratamento no estrangeiro.

CAPÍTULO XI

Recolocações e reconversões

Cláusula 100.^a

Princípios gerais

A Empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice ou acidente a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

CAPÍTULO XII

Outros subsídios/prémios

Cláusula 101.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal equivalente à remuneração base mensal (excluindo, portanto, os subsídios pagáveis em função da efectiva prestação do trabalho, mas incluindo o subsídio de turno) que vencerem em Novembro, conjuntamente com a remuneração deste mês.

2 — No ano da admissão e no caso da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 102.^a

Prémio de antiguidade

1 — De acordo com o esquema de escalões de antiguidade a seguir definido, será atribuído ao efectivo existente na Empresa à data da assinatura do presente AE um prémio mensal de antiguidade nos termos estabelecidos no anexo I:

Tempo de serviço na Empresa/valor:

- De 5 a 9 anos (v. anexo I);
- De 10 a 14 anos (v. anexo I);
- De 15 a 19 anos (v. anexo I);
- De 20 a 24 anos (v. anexo I);
- 25 e mais anos (v. anexo I).

2 — Para as situações derivadas de admissões efectuadas a partir da data referida no n.º 1 o presente prémio não se atribui.

Cláusula 103.^a

Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de quatro horas consecutivas, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 104.^a

Subsídio de transporte

1 — Na Empresa é estabelecida uma comparticipação, a título de subsídio de transporte, no valor de 84 % do custo real do transporte colectivo mais económico.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior, e não terá lugar no mês de férias.

3 — Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho será descontado $\frac{1}{22}$ do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 105.^a

Subsídio de assiduidade

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I.

2 — A actual regulamentação do subsídio de assiduidade mantém-se em vigor até 31 de Dezembro de 1996, procedendo-se à aplicação de novo regulamento a partir daquela data.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

1 — A Empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, de acordo com o preceituado na lei e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificadas a nível oficial.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da Empresa e, particularmente, a comissões eleitas para esse fim.

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

4 — Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5 — Essa formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição, salvo acordo em sentido diverso.

6 — Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na Empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efectue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 107.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na Empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 108.^a

Medicina do trabalho

1 — Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, no Seixal, será adoptada uma das modalidades previstas na lei.

2 — Os serviços referidos no número anterior manterão na Maia a sua organização actual.

3 — No demais, a verificação dos aspectos respeitantes a segurança, higiene e saúde no trabalho observará o disposto na lei.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 109.^a

Integração

O presente AE integrará automaticamente as disposições imperativas da legislação laboral que venham a entrar em vigor a partir da data da sua assinatura, acompanhando deste modo a evolução legislativa que se venha a verificar.

ANEXO I

Quadro salarial

1 — Actualização salarial de 6,25 %, com efeitos a partir de 1 de Outubro de 1996.

2 — Subsídio de turno (cláusula 45.^a):

Horário de três turnos com folga rotativa — 18 % (*);

Horário de três turnos com folga fixa ao domingo — 12 % (*);

Horário de dois turnos com folga rotativa — 11 % (*);

Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo — 9 % (*);

Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa — 8 % (*).

(*) As percentagens do subsídio de turno supramencionadas incidem sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

3 — Prémio de prevenção (cláusula 47.^a) — 8 % sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

4 — Prémio de antiguidade (cláusula 102.^a):

De 5 a 9 anos — 4 % (*);

De 10 a 14 anos — 6 % (*);

De 15 a 19 anos — 8 % (*);

De 20 a 24 anos — 11 % (*);

De 25 e mais anos — 14 % (*).

(*) As percentagens do prémio de antiguidade supramencionadas incidem sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

5 — Subsídio de refeição (cláusula 103.^a) — 1200\$ por cada dia de trabalho efectivo.

6 — Subsídio de transporte (v. cláusula 104.^a).

7 — Subsídio de assiduidade (cláusula 105.^a):

Subsídio de assiduidade mensal — 6 % (*);

Prémio de assiduidade anual — 52 % (*).

(*) As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

8 — A actualização salarial para o ano de 1997 será apurada por aplicação de um coeficiente de 25 % ao valor que vier a ser acordado em sede de concertação social.

9 — A actualização salarial para o ano de 1998 será apurada por aplicação de um coeficiente de 15 % ao valor que vier a ser acordado em sede de concertação social.

10 — Nos anos de 1997 e 1998 será adoptado um prémio de produtividade na percentagem de cerca de 5 % sobre a massa salarial total em 1 de Janeiro de cada ano, a ser distribuído segundo regulamentação a ser implementada pela Empresa.

Nota. — Em 1997 e 1998, o valor da retribuição média da Empresa será apurado, no início de cada ano, por aplicação da actualização salarial respectiva.

Protocolo Seixal

Este protocolo integra a regulamentação especificamente aplicável ao estabelecimento industrial do Seixal e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Classificação profissional

1 — A dinâmica de mercado impõe cada vez mais, para sobrevivência das empresas, que as mesmas desenvolvam a sua actividade assente em estruturas flexíveis e em recursos humanos aptos para aceitar o desafio das novas tecnologias e das mutações bruscas características deste final de século.

2 — Torna-se necessário, para isso, que esses recursos estejam disponíveis para aceitar uma maior flexibilidade, mobilidade e polivalência na sua prestação de trabalho, garantidas que estejam as condições de formação, desenvolvimento e motivação necessárias para o efeito.

3 — Tendo em conta o pressuposto acima enunciado e no que toca aos recursos humanos, será implementada uma estrutura baseada numa matriz funcional de grandes áreas de actividade e correspondentes categorias profissionais, com integração numa escala salarial horizontal.

4 — A implementação da matriz referida passa pela observância do seguinte:

a) São criadas as seguintes seis categorias profissionais:

Profissional de serviços de produção;
Profissional de serviços de manutenção;
Profissional de serviços de apoio;
Profissional técnico intermédio;
Quadros superiores.

5 — A compatibilização entre categorias profissionais e escalões salariais para atribuição do posicionamento actual resultará da avaliação efectuada relativamente ao nível de conhecimentos verificado, tipificado de acordo com a seguinte matriz genérica:

Categorias profissionais	Áreas de conhecimento
Profissional de serviços de produção	1 — Regulação e controlo. 2 — Energia e fluidos (combustão do forno). 3 — Parametização de funcionamento do trem. 4 — Montagem e afinação de guias e cilindros e parâmetros de produção. 5 — Parametização e controlo dos factores de qualidade. 6 — Organização dos factores de produção. 7 — Funcionalidade dos equipamentos e diagnóstico de avarias.
Profissional de serviços de manutenção	1 — Sistemas de regulação e controlo. 2 — Electrónica e instrumentação dos sistemas. 3 — Electricidade e ou mecânica. 4 — Sistemas hidráulicos. 5 — Sistemas pneumáticos. 6 — Funcionalidade dos equipamentos e técnicas de diagnóstico de avarias. 7 — Conhecimentos práticos dos equipamentos e instalações.
Profissional de serviços de apoio	1 — Procedimentos de organização administrativa. 2 — Organização funcional dos serviços. 3 — Conhecimento das áreas específicas das actividades desenvolvidas.

Categorias profissionais	Áreas de conhecimento
Profissional técnico intermédio	1 — Conhecimentos de informática. 2 — Procedimentos administrativos. 3 — Secretariado. 4 — Específicas: Contabilidade; Finanças; Recursos humanos; Organização.
Profissional técnico intermédio	1 — Princípios gerais de gestão. 2 — Gestão da manutenção. 3 — Gestão de produção. 4 — Gestão de qualidade. 5 — Gestão de recursos humanos. 6 — Conhecimentos práticos dos equipamentos e instalações.
Quadros superiores	—

6 — A presente estrutura visa que cada trabalhador, dentro das suas capacidades, desempenho e nível de formação atingidos, possa evoluir até ao escalão máximo da sua categoria profissional, já que a evolução nos escalões é feita na perspectiva horizontal.

6.1 — A evolução dentro de cada escalão salarial basear-se-á, cumulativamente, nos seguintes critérios:

Capacidade de polivalência;
Conhecimentos técnico-profissionais;
Mérito.

6.2 — No que respeita aos conhecimentos técnico-profissionais determinantes para a evolução salarial, estes ficam dependentes da assimilação de conhecimentos proporcionada pela formação.

Para o efeito, serão estabelecidas matrizes de conhecimentos individuais e de exigências profissionais de forma objectiva, que serão dadas a conhecer a todos os trabalhadores.

6.3 — Os cursos de formação para evolução realizar-se-ão pelo menos uma vez por ano, terão carácter voluntário e serão dirigidos por técnicos especializados.

7 — Os postos de trabalho que impliquem exercício de autoridade serão preenchidos por nomeação da Empresa.

8 — Será instituída uma política de remunerações variáveis (prémios) que permita fomentar a melhoria de resultados. Para o efeito será criado um sistema de incentivos que visará recompensar os níveis de produtividade e de desempenho, no qual se enquadra a assiduidade, considerados essenciais para o desenvolvimento da Empresa.

Cláusula 2.^a

Retribuição

1 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador.

3 — A Empresa efectuará o pagamento da retribuição através de transferência bancária, a qual estará à disposição do trabalhador no último dia de cada mês.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a Empresa entregará ao trabalhador documento donde conste o

nome deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber. Este documento será entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

ANEXO I

Profissional de serviços de produção. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção, de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis, tendo em conta a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conformes com os programas estabelecidos. Integra as seguintes funções:

- A — Especialista de laminagem;
- B — Operador de equipamentos e instalações;
- C — Especialista pluridisciplinar.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
159.200 (4.0)		Profissional de serviços de produção — nível IX			IX — 169 150\$00
147.200 (4A.1)	Técnico fabril de 1. ^a (1)	Profissional de serviços de produção — nível VIII.	×		VIII — 156 400\$00
134.800 (4A.0)	Técnico fabril de 1. ^a (3)	Profissional de serviços de produção — nível VII	×		VII — 143 225\$00
127.900 (5.1) 119.200 (5.0)		Profissional de serviços de produção — nível VI			VI — 135 894\$00
112.200 (6.1) 105.000 (6.0)	Forneiro P (4) Laminador P (4) Laminador P (1)	Profissional de serviços de produção — nível V	×	×	V — 119 213\$00
99.400 (7.1) 93.500 (7.0)	Laminador de 1. ^a (9) Op. sid. cab. P (11)	Profissional de serviços de produção — nível IV	×	×	IV — 105 613\$00
91.300 (8.1) 89.000 (8.0)	Op. sid. cab. sec. (1) Forneiro de 2. ^a (1) Laminador de 2. ^a (1) Op. sid. cab. sec. (11)	Profissional de serviços de produção — nível III	×	×	III — 97 007\$00
86.400 (9.1) 83.800 (9.0)	Laminador de 3. ^a (1) Op. máq. acab. (2)	Profissional de serviços de produção — nível II	×	×	II — 91 800\$00
81.800 (10.1) 79.300 (10.0)	Aux. op. laminagem (8)	Profissional de serviços de produção — nível I . . .		×	I — 86 913\$00

Profissional de serviços de manutenção. — É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, substituição, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma

que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade/custos, permitindo a funcionalidade das actividades de produção. Integra as seguintes funções:

- A — especialista de mecânica;
- B — especialista de electricidade/instrumentação;
- C — especialista electromecânico.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
159.200 (4.0)		Profissional de serviços de manutenção — nível IX.			IX — 169 150\$00
147.200 (4A.1)	Téc. elect. elec. 1. ^a (2)	Profissional de serviços de manutenção — nível VIII.		×	VIII — 156 400\$00
134.800 (4A.0)		Profissional de serviços de manutenção — nível VII.			VII — 143 225\$00
127.900 (5.1)	Prep. trab. 1. ^a (1)	Profissional de serviços de manutenção — nível VI.	×	×	VI — 135 894\$00
	Téc. com. mec. 2. ^a (3)				
119.200 (5.0)	Téc. elect. elec. 2. ^a (3)			×	
	Téc. instrum. 2. ^a (1)			×	
	Téc. cons. mec. 2. ^a (5)		×		
112.200 (6.1)	EII P (1)	Profissional de serviços de manutenção — nível V.	×	×	V — 119 213\$00
	Elect. inst. P (1)		×		
	Prog. trabalho (2)		×		
	Serr. mec. P (1)		×		
	Soldador P (1)		×		
105.000 (6.0)	Téc. cons. mec. (1)		×	×	
	EII P (1)				
99.400 (7.1)	EII 1. ^a (4)	Profissional de serviços de manutenção — nível IV.	×	×	IV — 105 613\$00
	Mec. ap. prec. 1. ^a (1)		×		
	Serr. mec. 1. ^a (12)		×		
	Soldador 1. ^a (2)		×		
	Torneiro mec. 1. ^a (3)		×		
93.500 (7.0)	Serr. mec. 1. ^a (1)				
	Torneiro mec. 1. ^a (1)				
91.300 (8.1)	Serr. mec. 2. ^a (2)	Profissional de serviços de manutenção — nível III.	×		III — 97 007\$00
89.000 (8.0)	Serr. mec. 2. ^a (2)		×		
	Torneiro mec. 2. ^a (2)		×		
86.400 (9.1)	Lubrificador 3. ^a (1)	Profissional de serviços de manutenção — nível II.	×		II — 91 800\$00
	Serr. mec. 3. ^a (1)		×		
83.800 (9.0)	Caldeireiro 3. ^a (1)		×		
	Serr. mec. 3. ^a (3)		×		
81.900 (10.1)		Profissional de serviços de manutenção — nível I.			I — 86 913\$00
79.300 (10.0)					

Profissional de serviços de apoio. — É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio destinadas a dar suporte às actuações da Empresa, em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade. Integra as seguintes funções:

- A — Especialista de controlo, movimentação e vigilância;
- B — Operador de máquinas de elevação e movimentação;

C — Especialista de garantia de qualidade;
D — Especialista administrativo;
E — Especialista de desenho.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996						
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções					Escala salarial
			A	B	C	D	E	
159.200 (4.0)		Profissional de serviços de apoio — nível IX.						IX — 169 150\$00
147.200 (4A.1)	Operador consola (1) Téc. adm. 1. ^a (1) Téc. cont. fab. 1. ^a (2)	Profissional de serviços de apoio — nível VIII.	×			×	×	VIII — 156 400\$00
134.800 (4A.0)	Téc. adm. 1. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível VII.				×		VII — 143 225\$00
127.900 (5.1)	Desenha. estu. II (2) Enc. armazém (1) Enc. metalurgia (5) Enc. p. prod. acab. (1) Téc. adm. 2. ^a (9) Téc. com. 2. ^a (1) Téc. cont. fab. 2. ^a (1) Téc. lab. 2. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível VI.	×		×		×	VI — 135 894\$00
119.200 (5.0)	Enc. p. prod. acab. (1) Op. informático 1. ^a (1) Téc. adm. 2. ^a (7) Téc. lab. 2. ^a (4) Téc. com. 2. ^a (2)		×		×		×	
			×				×	
							×	
					×		×	
112.200 (6.1)	Op. informático 2. ^a (1) Controlador p. (1) Des. estudos I (1) Fiel armazém p. (1) Op. ens. n. dest. p. (1) Agente compras (2) Escriturário p. (6)	Profissional de serviços de apoio — nível V.	×			×		V — 119 213\$00
105.000 (6.0)	Téc. lab. 3. ^a (1) Controlador p. (1) Escriturário p. (1)		×		×	×	×	
						×		
99.400 (7.1)	Cond. máq. ap. ele. p.(1) ... Anal. lab. fis. 1. ^a (2) Anal. lab. quím. 1. ^a (2) Controlador 1. ^a (5) Des. execução II (1) Fiel armazém 1. ^a (4) Escriturário 1. ^a (5) Escriturário 1. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível IV.	×	×	×			IV — 105 613\$00
93.500 (7.0)			×			×	×	
91.300 (8.1)	Cond. máq. ap. ele. 1 (4) ... Anal. lab. fis. 2. ^a (1) Chefe equipa n.º 8 (9) Controlador 2. ^a (1) Motorista (8)	Profissional de serviços de apoio — nível III.	×	×	×			III — 97 007\$00
89.000 (8.0)	Cond. máq. ap. ele. 1 (1) ... Pesador 1. ^a (1) Escriturário 2. ^a (2)		×	×			×	
86.400 (9.1)	Chefe equipa n.º 9 (5) Controlador 3. ^a (1) Fiel armazém 3. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível II.	×					II — 91 800\$00
83.800 (9.0)			×					
81.800 (10.1)	Fiel p. p. intern. (1) Emp. ser. ext. (1) Pesador 1. ^a (1) Cond. máq. tran. arr. (1) ...	Profissional de serviços de apoio — nível I.	×	×				I — 86 913\$00
79.300 (10.0) 76.500 (11.1)	Trab. esp. parq. (2.1)		×					

Profissional técnico intermédio. — É o trabalhador que executa, com base em conhecimentos técnicos aprofundados, as tarefas mais complexas da sua área de actividade, gerindo, controlando e coordenando os meios que lhe estão afectos no sector de actividade por que é responsável. Integra as seguintes funções:

A — técnico especialista de produção/manutenção/apoio;

B — técnico especialista administrativo/comercial.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
258.400 (2.1)		Profissional técnico intermédio — nível IX			IX — 274 550\$00
237.900 (2.0)	Téc. industrial 1. ^a (1)	Profissional técnico intermédio — nível VIII . . .	×		VIII — 252 769\$00
224.300 (3.2)	Téc. adm. esp. 1. ^a (1) Téc. industrial 1. ^a (1) Anal. sistemas g. i (1) Téc. com. esp. 1. ^a (1)	Profissional técnico intermédio — nível VII	×	×	VII — 238 319\$00
210.400 (3.1)	Téc. adm. esp. 1. ^a (1) Téc. industrial 1. ^a (4)	Profissional técnico intermédio — nível VI	×	×	VI — 223 550\$00
283.500 (3.0)	Téc. adm. esp. 1. ^a (1) Téc. industrial 1. ^a (7)	Profissional técnico intermédio — nível V	×	×	V — 194 969\$00
171.400 (4.1)	Prog informático (1) Téc. adm. esp. 2. ^a (3) Téc. com. esp. 2. ^a (1) Téc. fabril esp. 2. ^a (2) Téc. industrial 2. ^a (7)	Profissional técnico intermédio — nível IV	×	×	IV — 182 113\$00
159.200 (4.0)	Téc. adm. esp. 2. ^a (2) Téc. industrial 2. ^a (4)	Profissional técnico intermédio — nível III	×	×	III — 159 150\$00
147.200 (4A.1)		Profissional técnico intermédio — nível II			II — 156 400\$00
134.800 (4A.0)		Profissional técnico intermédio — nível I			I — 143 225\$00

Quadros superiores. — São os trabalhadores que, possuidores de formação e ou desempenho de nível superior, dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996	
Níveis e subníveis	Categorias actuais	Categoria profissional	Escala salarial
333.700 (0.1)	Chefe dep./licenciado grau v (1)	Quadro superior — nível IX	IX — 354 557\$00
315.500 (1.2)	Engenheiro grau v (2) Chefe dep./engenheiro grau v (1)	Quadro superior — nível VIII	VIII — 335 219\$00
299.400 (1.1)	Economista grau v (1) Engenheiro grau v (1) Chefe dep./economista grau v (1)	Quadro superior — nível VII	VII — 318 113\$00
277.000 (2.2)	Engenheiro grau IV (1)	Quadro superior — nível VI	VI — 294 313\$00
258.400 (2.1)	Engenheiro grau IV (1) Eng. téc. grau IV (1) Chefe serviço/contab. grau IV (1)	Quadro superior — nível V	V — 274 550\$00

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996	
Níveis e subníveis	Categorias actuais	Categoria profissional	Escala salarial
237.900 (2.0)	Engenheiro grau IV (2) EMMM grau IV (1)	Quadro superior — nível IV	IV — 252 769\$00
224.300 (3.2)	Economista grau III (1) Engenheiro grau III (4)	Quadro superior — nível III	III — 238 319\$00
210.400 (3.1)	Engenheiro grau III (1) Eng. téc. grau III (2)	Quadro superior — nível II	II — 223 550\$00
183.500 (3.0)	Bacharel grau III (1) EMMM grau III (2) Eng. téc. grau III (2)	Quadro superior — nível I	I — 194 969\$00

ANEXO II

Profissional de serviços de produção

A — *Especialista de laminagem.* — É o profissional de serviços de produção que exerce, designadamente, tarefas específicas de laminagem, montando, regulando, ajustando e operando os equipamentos respectivos e procedendo a tarefas relacionadas com a sua manutenção. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas do seu sector de produção.

B — *Operador de equipamentos e instalações.* — É o profissional de serviços de produção que exerce, designadamente, tarefas relacionadas com a condução de comandos de equipamentos e ou linhas de produção, procedendo às manobras de arranque, ensaio e vigilância e às tarefas relacionadas com a manutenção dos equipamentos. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de produção.

C — *Especialista pluridisciplinar de produção.* — É o trabalhador com conhecimentos e intervenção qualificada ao nível de tarefas de produção, manutenção e apoio necessárias ao desempenho das diferentes actividades inerentes ao funcionamento das instalações industriais. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas do seu sector de produção.

Profissional de serviços de manutenção

A — *Especialista de mecânica.* — É o profissional de serviços de manutenção que executa tarefas relacionadas com a manutenção, conservação e reparação de equipamentos mecânicos. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de actividade.

B — *Especialista de electricidade/instrumentação.* — É o profissional de serviços de manutenção que executa tarefas relacionadas com a manutenção, conservação e

reparação de equipamentos eléctricos e electrónicos e outros de medida, regulação e controlo. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de actividade.

C — *Especialista electromecânico.* — É o trabalhador com conhecimentos e intervenção qualificada nas áreas eléctrica, mecânica, hidráulica, pneumática e de *software* industrial, exercendo as tarefas necessárias ao desempenho das diferentes actividades inerentes ao funcionamento das instalações industriais. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas do sector de actividade.

Profissional de serviços de apoio

A — *Especialista de controlo, movimentação e vigilância.* — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, tarefas de suporte ao processo produtivo, relacionadas, nomeadamente, com o tratamento de elementos de suporte administrativo, armazenagem de materiais e outros bens existentes em armazém, bem como à vigilância de instalações ou outros locais e respectivo controlo. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar os profissionais que o coadjuvem.

B — *Operador de máquinas de elevação e movimentação.* — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, tarefas relacionadas com a condução dos meios de transporte implicados no processo produtivo ou de outras áreas, tais como pontes rolantes, pórticos, gruas, empilhadoras, tractores ou outras máquinas de força motriz, para arrumação e deslocação dos materiais a movimentar, tendo a responsabilidade pelos mesmos durante as manobras a efectuar, realizando a manutenção preventiva e limpeza do respectivo equipamento. Pode dirigir e coordenar os profissionais que o coadjuvem.

C — *Especialista de garantia de qualidade.* — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, as tarefas laboratoriais ou outras necessárias à

verificação, certificação e garantia de qualidade dos produtos a transformar ou finais do processo produtivo. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar os profissionais que o coadjuvem.

D — *Especialista administrativo*. — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, tarefas relacionadas com os procedimentos administrativos em vigor na Empresa, mantendo a arrumação e organização dos meios utilizados. Pode dirigir, coordenar e controlar os profissionais que o coadjuvem.

E — *Especialista de desenho*. — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, a aplicação das técnicas de desenho na execução de trabalhos especializados no seu âmbito de actividade, mantendo a arrumação e organização dos meios utilizados. Pode coordenar e dirigir os profissionais que o coadjuvem.

Profissional técnico intermédio

A — *Técnico especialista de produção/manutenção/apoio*. — É o profissional técnico intermédio que, possuindo elevados conhecimentos técnicos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções no âmbito da sua área de actuação, se ocupa da organização, coordenação e execução das tarefas de maior complexidade, dirigindo, coordenando e controlando o grupo de profissionais por que é responsável.

B — *Técnico especialista administrativo/comercial*. — É o profissional técnico intermédio que, possuindo elevados conhecimentos técnicos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções em áreas administrativas, comerciais, de aprovisionamentos ou outras com elas relacionadas, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua actividade, dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvem.

Quadros superiores. — São os trabalhadores que, possuidores de formação e ou desempenho de nível superior, dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Protocolo Maia

Este protocolo integra a regulamentação especificamente aplicável ao estabelecimento industrial da Maia e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Definição das categorias

1 — As categorias definidas no anexo I a este protocolo correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares

ligadas à função ou ainda outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias, a Empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e ou criação de nova categoria.

2 — As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação, a Empresa terá sempre em consideração a qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais, tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo II).

Cláusula 3.^a

Mobilidade

1 — A mobilidade no seio da Empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessário para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2 — A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3 — A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador. A mobilidade ascendente deverá ter em atenção que, após um tempo de permanência de mais de seis meses no desempenho da função, o trabalhador poderá reclamar o nível profissional e de enquadramento respectivo. A Empresa deverá, entretanto, assegurar o pagamento das diferenças salariais durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

Cláusula 4.^a

Polivalência

1 — O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da Empresa, através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2 — A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando a Empresa a aquisição dos conhecimentos téc-

nico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3 — A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

CAPÍTULO II

Retribuição do trabalho

Cláusula 5.^a

Retribuição

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

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador

4 — A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.^a

Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível têm o mesmo «valor relativo» para a Empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo III).

Cláusula 7.^a

Remunerações variáveis

1 — A fábrica procurará instituir uma política de remunerações variáveis que permita fomentar a melhoria de resultados. Para tal, criará um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

2 — A introdução destas remunerações variáveis não será regulamentada no presente acordo de empresa, mas constituirá um anexo deste, no momento em que a melhoria das condições empresariais o permita e após serem sujeitas a parecer dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

1 — Por carreira profissional entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo IV).

2 — A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação

do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á, cumulativamente, nos seguintes critérios:

Capacidade de polivalência atingida;
Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
Mérito individual.

3 — A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento, decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4 — Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO I

Descrição das categorias

Adjunto de produção. — É o trabalhador responsável por desenvolver as acções necessárias à gestão corrente de uma unidade de produção, supervisionando o cumprimento das normas e procedimentos em vigor, identificando desvios e implementando ou propondo superiormente as necessárias acções correctivas, para assegurar o cumprimento do programa de produção em termos qualitativos e quantitativos.

Administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferência de listagens e ou mapas. Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à área da sua actividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

Comprador. — É o trabalhador responsável pelo encaminhamento de pedido de compra de bens e serviços; elabora consultas e prospecções tecnicamente completas, analisa, discute e negocia propostas; procede à elaboração de encomendas e respectivos contratos, zelando pelo seu cumprimento até à sua finalização.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que realiza ensaios físico-químicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas; coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho; colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio; efectua auditorias aos processos e aos produtos; é responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

Analista-programador. — É o trabalhador responsável pelos sistemas de tratamento automático de informação, devendo efectuar a análise, desenho, codificação e testes de programas e a sua preparação para a operação em computador. De acordo com a análise, concebe, codifica e implanta as rotinas necessárias ao processamento de dados, dando apoio aos utilizadores.

Assentador de refractários. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refractários ou antiácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

Chefe de Armazém. — É o trabalhador responsável pelo planeamento, organização e controlo de um ou mais armazéns de matérias-primas e ou produtos acabados; efectua a gestão de *stocks* e movimentações de materiais.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabinas e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação, sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio à conservação. É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efectuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Desenhador. — É o trabalhador que estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamento, manutenção ou reparação, consoante o ramo de actividade sectorial; define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário, para a sua ordenação e execução; colabora na organização do arquivo de documentação técnica de consulta no próprio posto de trabalho.

Electricista. — É o trabalhador que executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens eléctricas de alta e baixa tensão, orienta, quando necessário, o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagens eléctricas.

Encarregado de produção. — É o trabalhador que coordena, controla e organiza todo o processo de uma unidade de produção ou de uma unidade afecta, de acordo com as normas e especificações estabelecidas e instruções de chefia, de forma a assegurar a optimização e a maximização do rendimento da instalação, executando as tarefas inerentes ao serviço. É responsável pelo estado de conservação dos equipamentos e da zona de trabalho, zelando pela sua manutenção e limpeza.

Trabalhador especializado. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio à produção, expedição e armazéns, efectua o controlo, arrumação, verificação, qualificação e marcação de materiais, peças, máquinas, ferramentas e de produtos; regista dados relativos à produção e à classificação de produtos. É responsável por manter operacional, organizada e limpa a zona de trabalho.

Forneiro. — É o trabalhador que executa operações inerentes à marcha do forno para diversos fins, procedendo às actividades de enformamento e desenformamento. Efectua os trabalhos de limpeza do forno, zelando pelo seu estado de conservação e executando tarefas simples de manutenção.

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Gestor de turno. — É o trabalhador que supervisa o trabalho das diferentes secções do serviço, ordena e controla o cumprimento das instruções, especificações e ordens do serviço, tirando com a máxima eficácia possível o maior rendimento dos meios de produção existentes. É responsável pelo estado de conservação dos equipamentos afectos, zelando pela sua manutenção e limpeza.

Inspector de segurança. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a higiene, segurança e prevenção de acidentes, designadamente garantindo a observância das normas de higiene e segurança, quer nos equipamentos e ambiente, quer individualmente; instrui os trabalhadores sobre cuidados e normas a respeitar; detecta anomalias que constituem riscos; acompanha tarefas que constituam situações novas nos hábitos do trabalho.

Laminador. — É o trabalhador que executa tarefas específicas de laminagem na zona da caixa e seu equipamento auxiliar, procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminagem manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

Licenciado. — É o profissional licenciado, devidamente credenciado, que exerce funções correspondentes à sua área de conhecimento.

Mecânico. — É o trabalhador que executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, rectificação, torno, executando tarefas simples de corte, aquecimento e maçarico, etc.; prepara as máquinas, as ferramentas, e os equipamentos que utiliza, sendo responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de laminagem. — É o trabalhador que opera as máquinas de endireitamento, efectuando tarefas relativas ao sector de acabamento; controla o produto em curso de fabrico ou acabado, separando o que apresenta deficiências e efectuando serviços auxiliares de laminagem; recolhe e regista dados relativos aos processos de fabrico e à classificação de produtos. É responsável pelo estado de conservação das máquinas, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de cabina de comando. — É o trabalhador que opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automatização, de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, actuando na reposição das condições de laboração, efectuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de acção. Efectua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de vazamento contínuo. — É o trabalhador que prepara e executa todas as actividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as actividades de vazamento de aço líquido. Efectua trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo

responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção.

Preparador de painéis e tundish. — É o trabalhador que procede à preparação de painéis e *tundish*, bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento, executando tarefas simples de manutenção.

Profissional de engenharia. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, técnico-comercial e gestão profissional executando trabalhos de estudo e desenvolvimento, bem como trabalhos nas actividades de produção, orientando projectos e fiscalizando a sua implementação.

Recepção. — É o trabalhador responsável pela recepção e encaminhamento dos visitantes. Procede à distribuição e entrega de correspondência e opera a central telefónica, ligando e interligando comunicações.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análises, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; prepara análises estatísticas, preenchendo os mapas respectivos e fornecendo elementos globais e parciais de informação necessários à gestão fabril; colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões.

Técnico administrativo especialista. — É o trabalhador que desempenha funções de apoio e execução de tarefas em áreas administrativas, requerendo um grau elevado de especialização, no âmbito da sua actividade.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador responsável pela conservação de uma ou mais instalações num ramo de especialização eléctrica, electrónica ou mecânica, executando trabalhos de reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem de máquinas e equipamentos.

Técnico de electricidade. — É o trabalhador responsável pela condução e operação de um posto de comando centralizado, assegurando todas as actividades inerentes ao seu funcionamento, bem como a manutenção, reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem das máquinas e equipamentos que lhe estão adstritos, na sua componente eléctrica.

Técnico de mecânica. — É o trabalhador responsável pela condução e operação de uma máquina ou equipamento complexo, assegurando todas as actividades inerentes ao seu funcionamento, bem como pela manutenção, reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem das máquinas e equipamentos que lhe estão adstritos, na sua componente mecânica.

Técnico industrial. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e executa tarefas de maior especialização nos domínios da conservação, manutenção, aplicação de materiais de revestimento ou montagens de equipamentos e instalações, estudos ou outras tarefas especializadas dos sectores de apoio.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador responsável por toda a actividade do laboratório, para, dentro das normas e procedimentos estabelecidos, assegurar a detecção de desvios e ou erros e propor ou implementar as acções correctivas; executa ensaios psicoquímicos, recorrendo a técnicas de análises laboratoriais.

Técnico de sucata. — É o trabalhador responsável pela aplicação das normas de classificação e recepção e pela organização do parque de sucatas, dentro das regras estabelecidas para garantir a eficaz utilização das sucatas.

Técnico de processo. — É o trabalhador que analisa o funcionamento de um equipamento ou de instalações, antecipando-se às avarias, na medida do possível, mediante revisões programadas, projectando melhorias com o objectivo de reduzir ao mínimo as deficiências do equipamento e do processo.

ANEXO II

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Adjunto de produção. Profissional de engenharia. Licenciado.
II	Gestor de turno. Técnico administrativo especialista. Técnico industrial. Técnico de sucatas. Técnico de processo.
III	Analista-programador. Chefe de armazém. Comprador. Encarregado de produção. Técnico de manutenção. Técnico de laboratório.
IV	Técnico administrativo. Técnico de electricidade. Técnico de mecânica.
V	Administrativo. Analista de laboratório. Condutor de máquinas. Desenhador. Electricista. Fornheiro. Fundidor. Inspector de segurança. Laminador. Mecânico. Operador de cabina de comando. Operador de laminagem. Operador de vazamento contínuo. Preparador de painéis e <i>tundish</i> .
VI	Assentador de refractários. Trabalhador especializado.
VII	Aprendiz. Estagiário. Recepção.

ANEXO III

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Médio	Máximo
I	Adjunto de produção Profissional de engenharia Licenciado	185 319\$00	240 674\$00	296 030\$00
II	Gestor de turno Técnico administrativo especialista Técnico industrial Técnico de processo Técnico de sucatas	154 432\$00	200 562\$00	246 691\$00
III	Analista-programador Chefe de armazém Comprador Encarregado de produção Técnico de manutenção Técnico de laboratório	128 694\$00	167 134\$00	205 576\$00
IV	Técnico administrativo Técnico de electricidade Técnico de mecânica	111 423\$00	139 279\$00	167 134\$00
V	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Desenhador Electricista Fornheiro Fundidor Inspector de segurança Laminador Mecânico Operador de cabina de comando Operador de laminagem Operador de vazamento contínuo Preparador de painéis e <i>tundish</i>	96 889\$00	121 112\$00	145 335\$00
VI	Assentador de refractários Trabalhador especializado	84 252\$00	105 315\$00	126 378\$00
VII	Aprendiz Estagiário Recepcionista	71 400\$00	89 250\$00	107 100\$00

ANEXO IV

Estrutura salarial/carreiras

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo	Amplitude — Porcentagem (¹)	Intervalos — Porcentagem (²)
P ↑ I	185 319\$00	240 674\$00	296 030\$00	60	20
R II	154 432\$00	200 562\$00	246 691\$00	60	20
O III	128 694\$00	167 134\$00	205 576\$00	60	20
M IV	111 423\$00	139 279\$00	167 134\$00	50	18
O V	96 889\$00	121 112\$00	145 335\$00	50	18
C VI	84 252\$00	105 315\$00	126 378\$00	50	18
Á VII	71 400\$00	89 250\$00	107 100\$00	50	18
O	Progressão na carreira →				

(¹) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
(²) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Seixal, 14 de Outubro de 1996.

Pela Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros (FENSIO), em representação dos seguintes sindicatos:
Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos (SNET);
Sindicato dos Economistas (SE);
Sindicato Nacional de Quadros Licenciados (SNAQ);

Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM);
Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos da Indústria (MENSIO);
Sindicato dos Contabilistas (SICONT);
António Eduardo Inácio.

Entrado em 16 de Dezembro de 1996.

Depositado em 30 de Dezembro de 1996, a fl. 39 do livro n.º 8, com o n.º 437/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Energia.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., adiante designada por Empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da Empresa.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorará de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de Janeiro de 1999.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3 — A resposta por escrito e respectiva fundamentação será enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

4 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;

- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as acções de formação profissional que a Empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Empresa;
- l) Guardar lealdade à entidade patronal e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Empresa e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a Empresa;
- o) Comunicar, por escrito e no prazo de 15 dias, aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

Cláusula 6.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores no campo da segurança, saúde e higiene no trabalho;
- g) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitem, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- h) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- i) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Manter e dinamizar a formação para os trabalhadores adequada ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme o disposto neste AE;
- l) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- m) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- n) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos comprovadamente urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;
- o) Responder, por escrito e no prazo máximo de 30 dias, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria profissional e ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações.

2 — A prática, por parte da Empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A Empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho mediante o seu acordo escrito ou em resultado de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 89.^a

3 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço, entendendo-se, para este efeito, que a Empresa tem dois estabelecimentos, situados no Seixal e na Maia.

4 — Considera-se ainda transferência individual a que for solicitada pelo trabalhador.

5 — A Empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela Empresa.

6 — A Empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa, sem perda de remuneração, para que este regularize a sua situação habitacional, até quatro dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a Empresa outro prazo.

7 — Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

8 — Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a Empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a Empresa adiantar os montantes previstos.

Cláusula 9.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à sua categoria profissional.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade

ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

2 — Quando o interesse da Empresa o exigir, e salvo estipulação em contrário, poderá o trabalhador, temporariamente, desempenhar tarefas não compreendidas na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris em postos predominantemente de produção deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros directamente a eles adstritos.

5 — Decorridos 90 ou 180 dias, respectivamente, seguidos ou interpolados, no exercício da situação referida no n.º 2, o trabalhador terá direito, definitivamente, tanto à categoria profissional como à respectiva remuneração.

Cláusula 10.^a

Exercícios de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversas categorias profissionais, receberá a retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Comissão de serviço

1 — Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração, de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativo aos titulares desses cargos cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito à forma escrita e a ser assinado por ambas as partes.

3 — A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado (Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro).

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na Empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 12.^a

Composição

1 — É constituída uma comissão paritária, composta por seis elementos, sendo três de uma parte, em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE, e três de outra parte, em representação da Empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três.

4 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os nomes dos seus representantes.

Cláusula 13.^a

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;
- c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2 — Para o exercício das suas atribuições, a comissão paritária poderá solicitar à Empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

Cláusula 14.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3 — Na falta de quórum, a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de três dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4 — As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6 — Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, donde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

SECÇÃO II

Actividade sindical

Cláusula 15.^a

Direito à actividade sindical na Empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na Empresa.

4 — Entende-se por comissão intersindical na Empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na Empresa.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir nas instalações da Empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da Empresa.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da Empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à Empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excepcionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7 — As direcções dos sindicatos comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 16.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos nas cláusulas anterior e seguintes é, em cada estabelecimento:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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

Cláusula 17.^a

Direito de reunião nas instalações da Empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação do delegado sindical, da comissão sindical ou intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no n.º 1.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à Empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Empresa podem participar nas reuniões, nos termos do n.º 6 da cláusula 15.^a

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a Empresa cederá as instalações convenientes.

Cláusula 18.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — Os créditos de horas atribuídos no n.º 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções são sempre justificadas nos termos da lei.

5 — No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6 — Não contam para o crédito de horas referido no n.º 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

Cláusula 19.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da direcção das associações sindicais beneficiam do crédito de cinco dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

Cláusula 20.^a

Cedência de instalações

1 — Em cada estabelecimento, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da Empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua actividade e que disponha de telefone interno e externo.

2 — Se for impossível a atribuição de um local no interior da Empresa, poderá este ser na proximidade, a definir de acordo com os delegados sindicais.

Cláusula 21.^a

Reuniões com a administração

1 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das respectivas comissões sindicais, reunir-se-á com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3 — Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na Empresa.

Cláusula 22.^a

Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical

1 — Compete às comissões sindicais ou intersindical da Empresa:

- a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afectem os trabalhadores da Empresa;
- b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na Empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local do estabelecimento.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a Empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3 — As competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Empresa referidos no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

SECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores desta Empresa criarem uma comissão de trabalhadores, para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, nos termos da Constituição e da lei.

3 — É vedada à Empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4 — A Empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei e na cláusula 20.^a deste AE.

Cláusula 24.^a

Garantias da comissão de trabalhadores

1 — Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídos pela lei aos delegados sindicais.

3 — No exercício das suas funções, os membros da comissão de trabalhadores poderão não só circular livre-

mente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores reunir-se-á com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

SECÇÃO IV

Direito à greve

Cláusula 26.^a

Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme o previsto na Constituição e na lei.

2 — A Empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

5 — A Empresa não pode exigir aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 27.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na Empresa.

Cláusula 28.^a

Regime de admissões — Carreira profissional

1 — As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da Empresa têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos

humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2 — Antes da admissão dos trabalhadores, a Empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 29.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- a) 50 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 140 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 210 dias, para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 30.^a

Contratos a termo certo

1 — Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo certo nos seguintes casos:

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

2 — O prazo dos contratos de trabalho referidos no número anterior será de seis meses, só podendo ser

inferior nas situações previstas nas alíneas a) a d) do número anterior.

3 — Sempre que se verifique violação do disposto no n.º 2 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falta a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação e o prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo.

5 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

Cláusula 31.^a

Caducidade

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

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula (valor/hora).

4 — Sem prejuízo das situações de justa causa, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato antes de decorrido o prazo de denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições ainda devidas.

5 — Durante os primeiros 30 dias de vigência do contrato a termo, qualquer das partes o pode denunciar, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

6 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses.

7 — Se a extinção antecipada do contrato a termo ocorrer com desrespeito do período de aviso prévio aplicável e for da iniciativa do trabalhador, a indemnização a pagar será igual ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela Empresa, mas não superior à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 32.^a

Estipulação do prazo, renovação e conversão do contrato

1 — A estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso de trate de contrato sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a soma do prazo inicial com as renovações não poderá em caso algum exceder três anos consecutivos.

3 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

4 — O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 33.^a

Forma do contrato a termo

O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional ou funções ajustadas, remuneração do trabalhador, local da prestação de trabalho, data do início e termo do contrato, bem como das suas eventuais renovações, ficando cada um dos contraentes com uma cópia do mesmo.

Cláusula 34.^a

Serviço efectivo/seguro

1 — Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem com as faltas injustificadas, não contam como serviço efectivo.

2 — Para efeitos de cobertura de riscos de acidentes de trabalho, considerar-se-ão, nos termos previstos na lei, os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de casa para o seu local de trabalho, ou deste para casa.

Cláusula 35.^a

Formação profissional

1 — A Empresa deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional, nos termos prescritos por lei.

2 — A formação deverá ser acessível a todos os trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à Empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 37.^a

Definições

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

Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

2 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

3 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

5 — Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 38.^a

Intervalo de descanso

1 — Sem prejuízo do regime especial de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados ou decorrer de horário legal ou contratualmente em vigor.

Cláusula 39.^a

Período semanal de trabalho

1 — São os seguintes os períodos semanais de trabalho na Empresa:

Quarenta horas semanais para os trabalhadores dos sectores administrativos e de escritórios;

Quarenta horas para os restantes trabalhadores.

2 — Os períodos semanais de trabalho referidos no número anterior definem períodos de trabalho efectivo, os quais são medidos no posto de trabalho e excluem todas as interrupções de actividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, de normas convencionais ou legais que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Elaboração de horários

1 — Compete à Empresa a elaboração dos horários de trabalho, de acordo com o prescrito na lei.

2 — Para a elaboração dos horários de trabalho na Empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respectiva entrada em vigor.

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

Cláusula 41.^a

Flexibilização do horário de trabalho

1 — Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objectivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

3 — Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no n.º 1.

Cláusula 42.^a

Horário de trabalho flexível

1 — O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

2 — A regulamentação e aplicação do horário de trabalho flexível carece de acordo prévio dos trabalhadores abrangidos e de prévia informação aos delegados sindicais, bem como de informação ao IDICT (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho).

Cláusula 43.^a

Controlo de presenças

1 — Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela Empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por meio dos relógios de ponto.

3 — Quando não seja praticável a marcação por relógio de ponto, as entradas e saídas de trabalhadores serão registadas em folha de ponto.

4 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que comprove devidamente a sua presença no posto de trabalho às horas normais, no prazo de dois dias úteis após notificação pelo órgão de pessoal.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duzentas horas de trabalho por ano;
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

6 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 não fica sujeito a quaisquer limites.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- 75 % da retribuição normal na primeira hora;
- 100 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

8 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

9 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

10 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

11 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

12 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, mas, em caso de interesse da Empresa, poderá ser gozado noutra data.

13 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela Empresa.

14 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 11.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 45.^a

Trabalho por turnos

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

2 — A Empresa obriga-se a afixar mensalmente a escala de turnos.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelo trabalhador.

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afectem a laboração da Empresa, em que tal não seja possível.

5 — Os horários de turnos a praticar na Empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo excepcionalmente ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;
- b) Horário de três turnos com a folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos, em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente nocturno.

6 — No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respectivo horário.

7 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas.

8 — Para efeito deste AE, será considerado como:

- 1.º turno — o compreendido entre as 0 e as 8 horas;
- 2.º turno — o compreendido entre as 8 e as 16 horas;
- 3.º turno — o compreendido entre as 16 e as 24 horas.

9 — O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo I, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efectividade de funções, variando o respectivo montante de acordo com as modalidades a seguir indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa;
- b) Horário de três turnos com folga fixa ao domingo;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa;
- d) Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo.

10 — Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa, terão direito a um subsídio diário respectivo, estabelecido no anexo I.

11 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste AE hajam adquirido o direito de receber, em base permanente, subsídio de turno, mesmo não trabalhando por turnos, manterão, enquanto não for extinto, o direito ao quantitativo anteriormente em vigor; todavia, se, por decisão da Empresa, a que o trabalhador ficará vinculado, este retomar a prestação do trabalho em regime de turnos, terá direito a receber, em substituição do quantitativo atrás referido, o montante do subsídio então em vigor (se este for mais elevado), enquanto efectivamente prestar trabalho em regime de turnos.

Cláusula 46.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante aquele que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Os cursos ou estágios não abrangidos pelo n.º 1 serão submetidos à consideração da Empresa.

3 — O trabalhador-estudante gozará dos direitos consignados nas alíneas seguintes e para tal deverá efectuar trimestralmente prova de frequência escolar:

- a) A Empresa deverá elaborar horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino;
- b) Dispensa de prestação do trabalho até seis horas por semana, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- c) A opção entre os regimes previstos nas alíneas anteriores será objecto de acordo entre a Empresa, o trabalhador e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento da Empresa e serviços;
- d) Esta dispensa poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos termos seguintes:
 - 1) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
 - 2) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas;

e) Dispensa do trabalho:

- 1) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- 2) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- f) Direito à marcação de férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Empresa. Igual direito quanto ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento da Empresa para férias;
- g) Sempre que possível, dispensa da prestação de trabalho em regime de turnos.

4 — O trabalhador-estudante que ao serviço da Empresa complete o seu curso será preferencialmente colocado em lugares de trabalho compatíveis, desde que haja vaga, tendo prioridade em relação a admissões e, tanto quanto possível, na evolução da sua carreira ao serviço da Empresa.

5 — Nos locais de trabalho onde se pratique o horário flexível, para poder usufruir da regalia prevista na alínea b) do n.º 3, o trabalhador pode optar por um dos regimes seguintes:

- a) O horário flexível mantém-se, implicando a concessão da dispensa a redução do horário diário em montante idêntico ao das horas dispensadas, sem que, contudo, haja coincidência com o período de presença obrigatório;
- b) Passagem ao horário fixo durante o período de aulas.

6 — A dispensa de prestação de trabalho para frequência de aulas é extensível a trabalhadores-estudantes em regime de turnos e prevenção, caso seja possível compatibilizar os seus interesses com a normal laboração fabril e sem que para a Empresa resulte qualquer prejuízo ou aumento de encargos.

7 — Para efeitos da aplicação da alínea e) do n.º 3, apenas se consideram provas de exame, para além dos exames de avaliação global ou definitiva, os exames de frequência obrigatória do ensino superior.

8 — Conforme a alínea a) do n.º 3, o trabalhador-estudante poderá ser dispensado temporariamente de prestação de trabalho em regime de turnos, desde que tal concessão não origine dificuldades laborais no sector onde se encontre integrado, perdendo o respectivo subsídio de turno.

9 — Entende-se por aproveitamento escolar a aprovação no ano lectivo ou em pelo menos 50% das disciplinas em que o trabalhador-estudante se encontrava inscrito.

10 — As faltas previstas nos números anteriores desta cláusula são consideradas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

11 — O disposto na presente cláusula não prejudica situações existentes mais favoráveis, que assim prevalecerão, nem as disposições legais igualmente mais favoráveis.

Cláusula 47.^a

Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da Empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3 — Quando, por razões graves de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a Empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4 — O período de prevenção é semanal, compreendido das 0 horas de segunda-feira às 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

5 — Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à Empresa.

6 — O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho doze horas depois de terminada a sua intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

7 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo I, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar, aplicando-se o n.º 10 da cláusula 44.^a

8 — Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 48.^a

Trabalho nocturno

1 — É considerado trabalho nocturno aquele que é prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 49.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho à Inspecção-Geral do Trabalho, anexando toda a documentação necessária para comprovar as razões alegadas, bem como a concordância escrita do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que, nos termos da lei, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, de acordo com o prescrito na lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 50.^a

Princípio geral

1 — As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — A Empresa deve proporcionar às mulheres e menores condições de trabalho adequadas às suas aptidões físicas.

3 — Em identidade de tarefas e qualificação, não deverá existir diferenciação entre mulheres e homens.

Cláusula 51.^a

Direitos das mulheres trabalhadoras

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou o aborto, cuja ocorrência seja comprovada por atestado médico ou documento equivalente, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição ou perda de quaisquer direitos;
- b) Faltar durante 98 dias consecutivos no período de maternidade, dos quais 60 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto, não podendo dar lugar a descontos para quaisquer efeitos, nomeadamente nas férias, antiguidade ou aposentação ou retribuição;
- c) Interromper a licença de maternidade em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, até à data em que cesse o internamento, e de a retomar a partir de então até final do período;

- d) Faltar 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- e) Interromper, para alimentação dos seus filhos, o trabalho diário pelo total de duas horas, reparado por um máximo de dois períodos, durante os primeiros 12 meses após o parto. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- f) Ir às consultas médicas, durante a gravidez, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

2 — As trabalhadoras deverão justificar os factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior no prazo máximo de 5 dias após deles terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em estado de gravidez e até um ano após o parto poderão rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, sem necessidade do cumprimento dos prazos previstos para o aviso prévio.

4 — São vedados às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequentes e regulares de substâncias tóxicas e corrosivas ou outras limitações de trabalho análogas previstas na lei, salvo quando se trate de pessoal especializado em trabalho de síntese e análise laboratorial.

5 — A não observância por parte da Empresa do disposto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, desde que as tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sejam confirmadas pelos serviços médicos da Empresa, bem como a não observância das alíneas b) e d) do mesmo número, além de fazer incorrer a Empresa nas multas previstas na lei, confere à trabalhadora a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com direito à retribuição devida até ao fim dos períodos de tempo considerados naquelas alíneas, acrescida de uma indemnização especial não inferior a 12 meses de retribuição, se outra maior não for devida.

Cláusula 52.^a

Trabalho de menores — Princípios gerais

1 — 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, espiritual e moral.

2 — Deverá igualmente a Empresa, na medida das suas possibilidades, exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como colaborar na acção que, nos mesmos sentidos, o Estado desenvolva através dos serviços próprios, em conjugação com as empresas.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores — Condições especiais

1 — É vedado à Empresa admitir menores para os serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo de polimento de metais, assim como

em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Aos menores é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 19 horas.

3 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que:

- a) Hajam completado 16 anos de idade e possuam as habilitações mínimas previstas neste AE;
- b) Possuam robustez física para o trabalho a exercer, a comprovar por exame médico feito a expensas da Empresa.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores menores deverão ter lugar anualmente, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados dos exames médicos referidos nesta cláusula e na anterior serão registados no processo individual do trabalhador menor, organizado no serviço de medicina industrial da Empresa, devendo em caso de doença ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo (sábado — descanso complementar; domingo — descanso obrigatório). O dia de descanso complementar poderá ser gozado noutro dia que não o sábado.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3 — Em regime de turnos, entende-se por:

- a) Período semanal de trabalho — o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;
- b) Ciclo de horário — conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;
- c) Período de descanso semanal — o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- e) Período intercalar de descanso — o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- f) Dia útil — o dia que no respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do referido no n.º 2.

Os dias feriados, os dias de descanso semanal referidos nos números anteriores e os dias em que o trabalhador, nos termos da lei ou deste AE, tenha o direito de suspender a prestação de trabalho não são considerados dias úteis.

5 — Em todos os tipos de horário o descanso semanal deve coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adoptado.

Cláusula 55.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados, no Seixal, o feriado municipal do Seixal e a Terça-feira de Carnaval, e, na Maia, o Dia de São João (24 de Junho) e também a Terça-feira de Carnaval.

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

5 — No dia 24 de Dezembro a Empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8 horas.

6 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a Empresa os possa compensar com trabalho extraordinário.

7 — Será remunerado como trabalho em dia feriado o prestado no domingo de Páscoa.

Cláusula 56.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remunerado em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato, salvo no ano de admissão, caso em que se aplica o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 57.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos traba-

lhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 5 conta-se para todos os efeitos como tempo de serviço, nomeadamente para o de passagem a trabalhador permanente.

7 — Para efeitos do n.º 5, na determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 57.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a gozar 22 dias úteis de férias.

2 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, em dois períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a Empresa para gozar em mais de dois.

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

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

Cláusula 58.^a

Interrupção das férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 59.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e a contraparte der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores naturais dos Açores e da Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendam gozá-las;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a Empresa.

Cláusula 60.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a Empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas em dois períodos, sendo um período de 15 dias úteis na época do Verão e o restante período, a ser marcado também pela Empresa, no resto do ano civil, preferentemente coincidente com o período de Natal.

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente dá à Empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a Empresa não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos deste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 63.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a Empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 64.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, a Empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, 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 dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 66.^a

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

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

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verificar serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 67.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, excluindo os subsídios pagáveis em função da efectiva prestação de trabalho, mas incluindo o subsídio de turno.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de Maio, consoante o que primeiro ocorrer.

Cláusula 68.^a

Faltas — Noção

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador poderá optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 69.^a

Faltas por atraso

1 — Os atrasos devem ser justificados em rectificação de ponto, se a sua duração for inferior a trinta minutos, ou perante o superior hierárquico, se excederem aquele período.

2 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos, a Empresa poderá recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade do período normal, considerando essa parte como falta injustificada.

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens,

seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padras-tos, madrastas e enteados, até cinco dias consecutivos;

- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus ou irmãos e cunhados, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) As que se referem na cláusula 46.^a;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a doença ou acidente;
- g) As dadas pelo tempo indispensável à comparecimento a consultas médicas ou a exames necessários, nomeadamente meios complementares de diagnóstico, tratamentos e marcação de consultas;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente cataclismos, inundações, tempestades ou situações semelhantes ou atrasos imprevisíveis motivados por transportes;
- i) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- j) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou dos parentes e afins na linha recta, se neste caso não existir outra pessoa do agregado familiar disponível e capaz de prestar a assistência, e em caso de doença, acidente e outros casos ponderosos ou de força maior;
- l) As prévia ou as posteriormente autorizadas pela Empresa;
- m) Durante dois dias, no período de um mês, por nascimento de filhos;
- n) As motivadas por doação de sangue a título gratuito e efectuada de urgência, quando o trabalhador se encontre inscrito em qualquer estabelecimento hospitalar ou, quando não inscrito, a doação se faça em benefício de pessoas concretas, durante dois dias consecutivos, contando-se o da doação;
- o) Durante o dia da doação a título gratuito, quando esta não revista carácter de urgência e desde que a respectiva data haja sido previamente acordada com a Empresa;
- p) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes ou por virtude de serviço prestado no quartel, desde que, nesta segunda hipótese, a Empresa, caso a caso, previamente as considere justificadas;
- q) As dadas por motivo de detenção ou prisão, salvo quando o facto que determine a detenção ou prisão constitua justa causa de rescisão do contrato de trabalho pela Empresa.

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

4 — Nos casos em que o trabalhador tem direito a faltar ao serviço por motivo de falecimento de familiares,

as faltas serão dadas a partir do dia em que aquele tiver conhecimento do óbito, desde que esse conhecimento não tenha lugar além de cinco dias após o evento, caso em que tal direito caducará.

5 — A Empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

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

7 — As faltas dadas ao abrigo da alínea j) do n.º 2 desta cláusula não podem exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e ou comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

8 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

Cláusula 71.^a

Comunicação sobre as faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível.

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

4 — Os pedidos de dispensa ou de comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em rectificação de ponto, devendo uma cópia, depois de visada, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 70.^a, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As faltas dadas ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 70.^a, até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia intercalar a um descanso semanal, folga ou feriado, serão considerados como períodos de ausência, só para efeitos de retribuição e de desconto na antiguidade, o dia que antecede e o dia que segue essa mesma falta.

3 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia que anteceda ou se siga a um descanso semanal, folga ou feriado, será também considerado como período de ausência, só para efeitos de perda de retribuição e desconto na antiguidade, o dia que antecede ou o que segue essa mesma falta.

4 — Incorre em infracção disciplinar o trabalhador que faltar três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano, sem qualquer justificação, nos termos deste AE, ou faltar com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso.

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

Cláusula 74.^a

Dispensas

A Empresa não estará vinculada à concessão de quaisquer dispensas.

Cláusula 75.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado — Regime geral

1 — Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Após a cessação do impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se à Empresa no prazo de 15 dias, para retomar o serviço, sob pena de vir a considerar-se abandono do trabalho.

Cláusula 76.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para rescisão do contrato.

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

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 77.^a

Infracção disciplinar — Noção

Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE e na lei.

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

5 — A Empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades prescritas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinam.

6 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um

mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, a idade inferior a 18 anos, bem como toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

Cláusula 79.^a

Prescrição e execução da infracção disciplinar

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

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à sua notificação ao trabalhador.

Cláusula 80.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela Empresa.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 78.^a, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Salvo quando os elementos essenciais da infracção e o infractor sejam do conhecimento directo da pessoa competente para o exercício da acção disciplinar, esta poderá iniciar-se por um inquérito preliminar, que obedecerá ao seguinte:

- a) Verificação dos elementos que indiciem a prática da infracção pelo presumível infractor;
- b) As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados;
- c) Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório, no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos;
- d) Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, declará-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo;
- e) Os elementos recolhidos e o relatório não podem servir de base à decisão condenatória.

3 — Se o processo houver de prosseguir, o instrutor efectuará as diligências de recolha dos elementos de prova de culpa, com indicação do infractor, dos factos imputados, das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas, o rol de testemunhas e mais elementos de prova, as quais serão remetidas ao presumível

infractor em carta registada com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente, contra recibo, enviando cópia à comissão de trabalhadores e delegados sindicais. A notificação considera-se feita desde que o aviso de recepção tenha sido devolvido com a assinatura ou rubrica do próprio.

4 — Com a notificação da nota de culpa, a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, mas tal suspensão não impede a sua entrada na Empresa a fim de promover as acções necessárias à sua defesa.

5 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

6 — No prazo de sete dias úteis a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar o rol de testemunhas e mais meios de prova de que se queira servir.

7 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

8 — São asseguradas ao arguido as seguintes garantias:

- a) Ser ouvido no decurso do inquérito preliminar, se o houver;
- b) Ser esclarecido, no acto de entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Serem inquiridas as testemunhas por ele indicadas, que não devem exceder no seu total 10, nem 3 por cada facto;
- d) Entrega de cópia integral do processo, quando estiver completo, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, que deverão pronunciar-se no prazo de sete dias úteis a contar do momento em que a cópia seja recebida;
- e) A decisão do conselho de administração ou de quem for por ele delegado ponderará todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas na alínea anterior que se tiveram pronunciado e só poderá ser fundamentada nos factos constantes da nota de culpa que estejam provados, devendo indicar os respectivos meios de prova;
- f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só será proferida após o decurso de 5 dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d), dispondo a Empresa, após tal prazo, de 30 dias para proferir a decisão, que, por escrito, devidamente fundamentada, será comunicada ao trabalhador, ao seu sindicato respectivo e à comissão de trabalhadores.

9 — A falta de observância das formalidades estabelecidas nas alíneas d), e) e f) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

10 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 89.^a

Cláusula 82.^a

Registo de sanções

1 — A Empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspecção do trabalho.

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identificam o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato, designadamente através dos delegados sindicais, e à comissão de trabalhadores, sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da cláusula 5.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições da segurança social ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na Empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis do trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro, o trabalhador servia a Empresa.

Cláusula 84.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da que for devida nos termos do n.º 5 da cláusula 89.^a, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 89.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, no mínimo, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido por justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Extinção do posto de trabalho.

Cláusula 86.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes pode ocorrer a todo o tempo, quer o contrato seja ou não a termo, devendo constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, podendo dele constar os efeitos que igualmente forem acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

2 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 87.^a

Causas de caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos pela lei e neste AE, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes tenham conhecimento das situações que possam originar a impossibilidade.

Cláusula 88.^a

Justa causa de despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos ou pelo exercício de actividade sindical.

2 — Compete à Empresa a prova da justa causa invocada para o despedimento.

3 — Considera-se justa causa o comportamento culpososo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da Empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado, nos termos deste AE;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da Empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho, na suposição de que estavam reunidas todas as condições necessárias ao seu cumprimento;
- h) Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, de injúrias e outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da Empresa e sobre os membros ou órgãos de gestão ou seus representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador por causa que lhe seja imputável;
- m) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima, para efeitos da alínea a) do número anterior:

- a) A recusa de prestação de trabalho suplementar quando, nos termos legais, ocorra motivo atenuante, atempadamente invocado;

- b) A recusa de execução de tarefas que não possam ser atribuídas ao trabalhador nos termos deste AE, ou da lei.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres do sindicato e da comissão de trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

Cláusula 89.^a

Nulidade do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude de despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a Empresa será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador no seu cargo ou posto de trabalho, sem prejuízo da sua antiguidade, salvo se tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

5 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à sentença.

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o seu contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à Empresa com aviso prévio mínimo de 60 dias.

2 — O prazo de aviso prévio referido no número anterior será reduzido para 30 dias no caso de o trabalhador não ter completado dois anos de serviço.

3 — Não cumprindo total ou parcialmente o prazo do aviso prévio, o trabalhador pagará à Empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da Empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos;
- g) Conduta intencional, por parte da Empresa, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) a g) do n.º 1 antecedente confere ao trabalhador o direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 89.^a

4 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à Empresa, o trabalhador comunicar-lhe-á a sua intenção, por escrito e de forma inequívoca, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que justificam a rescisão do contrato com justa causa.

Cláusula 92.^a

Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação dos contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 5 trabalhadores, uma vez que a Empresa tem mais de 50 trabalhadores, desde que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da Empresa, encerramento de uma ou várias secções ou reduções do pessoal determinadas por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — A Empresa comunicará ao sindicato, aos delegados sindicais, à comissão de trabalhadores e a cada um dos trabalhadores abrangidos a intenção de proceder ao despedimento colectivo.

3 — A comunicação a que se refere o número anterior será acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

4 — Na mesma data, será enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior ao ministério competente.

5 — As entidades referidas nos números anteriores poderão solicitar à Empresa os elementos julgados necessários para análise da situação.

6 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 2 terá lugar uma fase de informação e negociação, entre a entidade empregadora e as estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente sindicatos, na qual participarão representantes do ministério com competência na área das relações colectivas de trabalho, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

7 — Se no decurso do processo de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) no número anterior, aos trabalhadores não se aplicarão as disposições dos artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro (*lay-off*).

8 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 6 determinam o acordo individual do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

9 — Das reuniões de negociação serão lavradas actas contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

10 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da Empresa ou serviço, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores e dentro de cada categoria ou nível profissional, os trabalhadores:

- 1.º Representantes sindicais e membros da comissão de trabalhadores;
- 2.º Mais capazes, experientes ou qualificados;
- 3.º Deficientes;
- 4.º Com mais encargos familiares;
- 5.º Os mais antigos;
- 6.º Os mais idosos.

Cláusula 93.^a

Decisão da Empresa

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida na cláusula anterior, a Empresa comunicará por escrito a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a Empresa remeterá ao ministério competente as actas referidas na cláusula anterior, bem como mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, data de nascimento e da admissão na Empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data enviará cópia do referido mapa às estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 94.^a

Direitos dos trabalhadores

1 — A decisão de despedimento tem de ser comunicada ao trabalhador com aviso prévio de 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio obriga a Empresa ao pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso em falta.

3 — Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador pode, mediante aviso com a antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito à indemnização a que se refere a presente cláusula.

4 — Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, com direito à retribuição.

5 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

6 — O trabalhador deve comunicar previamente à Empresa o modo de utilização do crédito de horas.

7 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

8 — O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere a presente cláusula vale como aceitação do despedimento.

9 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem, nos termos da lei, recorrer a tribunal.

10 — Durante um ano a contar do despedimento colectivo, e em igualdade de circunstâncias, os traba-

lhadores abrangidos por tal despedimento beneficiam de preferência na admissão na Empresa.

11 — A preferência na admissão mantém-se no caso de transformação da Empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuem os despedimentos.

12 — A Empresa deverá dar conhecimento aos titulares do direito de preferência da possibilidade do exercício do direito de preferência por carta registada com aviso de recepção.

13 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar do recebimento da referida carta.

Cláusula 95.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- a) Falta das comunicações exigidas na cláusula 92.^a;
- b) Falta de promoção da negociação prevista na cláusula 92.^a;
- c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 da cláusula 93.^a;
- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o n.º 7 da cláusula 94.^a e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento obrigam a Empresa a pagar ao trabalhador a importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalho deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização, nos termos do n.º 7 da cláusula anterior.

Cláusula 96.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial de falência ou insolvência não faz por si só caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores dos referidos contratos se o estabelecimento não for encerrado, e enquanto não o for.

Cláusula 97.^a

Certificado de trabalho/outras documentos

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas implica a obrigatoriedade por parte da Empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências, a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho, a Empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Previdência e regalias sociais

Cláusula 98.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a Empresa abonará aos trabalhadores a retribuição mensal líquida, com as actualizações em função de aumentos à tabela salarial.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador endossará à Empresa esse subsídio.

3 — A situação de doença será participada à Empresa logo que possível, mas no prazo máximo de cinco dias úteis, com indicação da morada onde o trabalhador se encontra.

4 — Para efeitos de confirmação da situação de doença, a Empresa poderá, sempre que assim o entender, recorrer a juntas médicas previstas na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1.

Cláusula 99.^a

Retribuição em caso de incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente ou doença profissional, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à Empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2 — Nos casos previstos no n.º 1, a Empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3 — As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária serão actualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente, não pode ser retirada ao trabalhador a pensão e ou indemnização que lhe for atribuída pela companhia de seguros.

5 — O regulamento das regalias sociais preverá as condições em que a Empresa poderá, em colaboração com outras entidades, prestar assistência a trabalhadores que tenham sofrido acidentes no trabalho, no caso de carecerem de tratamento no estrangeiro.

CAPÍTULO XI

Recolocações e reconversões

Cláusula 100.^a

Princípios gerais

A Empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice ou acidente a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

CAPÍTULO XII

Outros subsídios/prémios

Cláusula 101.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal equivalente à remuneração base mensal (excluindo, portanto, os subsídios pagáveis em função da efectiva prestação do trabalho, mas incluindo o subsídio de turno) que vencerem em Novembro, conjuntamente com a remuneração deste mês.

2 — No ano da admissão e no caso da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 102.^a

Prémio de antiguidade

1 — De acordo com o esquema de escalões de antiguidade a seguir definido, será atribuído ao efectivo existente na Empresa à data da assinatura do presente AE um prémio mensal de antiguidade nos termos estabelecidos no anexo I:

Tempo se serviço na Empresa/valor:

De 5 a 9 anos (v. anexo I);
De 10 a 14 anos (v. anexo I);
De 15 a 19 anos (v. anexo I);
De 20 a 24 anos (v. anexo I);
25 e mais anos (v. anexo I).

2 — Para as situações derivadas de admissões efectuadas a partir da data referida no n.º 1 o presente prémio não se atribui.

Cláusula 103.^a

Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de quatro horas consecutivas, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 104.^a

Subsídio de transporte

1 — Na Empresa é estabelecida uma comparticipação, a título de subsídio de transporte, no valor de 84 % do custo real do transporte colectivo mais económico.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior, e não terá lugar no mês de férias.

3 — Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho será descontado $\frac{1}{22}$ do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 105.^a

Subsídio de assiduidade

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I.

2 — A actual regulamentação do subsídio de assiduidade mantém-se em vigor até 31 de Dezembro de 1996, procedendo-se à aplicação de novo regulamento a partir daquela data.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

1 — A Empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, de acordo com o preceituado na lei e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificadas a nível oficial.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da Empresa e, particularmente, a comissões eleitas para esse fim.

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

4 — Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5 — Essa formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição, salvo acordo em sentido diverso.

6 — Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na Empresa, nomeadamente colocando os lixo e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efectue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 107.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na Empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 108.^a

Medicina do trabalho

1 — Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, no Seixal, será adoptada uma das modalidades previstas na lei.

2 — Os serviços referidos no número anterior manterão na Maia a sua organização actual.

3 — No demais, a verificação dos aspectos respeitantes a segurança, higiene e saúde no trabalho observará o disposto na lei.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 109.^a

Integração

O presente AE integrará automaticamente as disposições imperativas da legislação laboral que venham a entrar em vigor a partir da data da sua assinatura, acompanhando deste modo a evolução legislativa que se venha a verificar.

ANEXO I

Quadro salarial

1 — Actualização salarial de 6,25 %, com efeitos a partir de 1 de Outubro de 1996.

2 — Subsídio de turno (cláusula 45.^a):

Horário de três turnos com folga rotativa — 18 % (*);

Horário de três turnos com folga fixa ao domingo — 12 % (*);

Horário de dois turnos com folga rotativa — 11 % (*);

Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo — 9 % (*);

Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa — 8 % (*).

(*) As percentagens do subsídio de turno supramencionadas incidem sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

3 — Prémio de prevenção (cláusula 47.^a) — 8 % sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

4 — Prémio de antiguidade (cláusula 102.^a):

De 5 a 9 anos — 4 % (*);

De 10 a 14 anos — 6 % (*);

De 15 a 19 anos — 8 % (*);

De 20 a 24 anos — 11 % (*);

De 25 e mais anos — 14 % (*).

(*) As percentagens do prémio de antiguidade supramencionadas incidem sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1.

5 — Subsídio de refeição (cláusula 103.^a) — 1200\$ por cada dia de trabalho efectivo.

6 — Subsídio de transporte (v. cláusula 104.^a).

7 — Subsídio de assiduidade (cláusula 105.^a):

Subsídio de assiduidade mensal — 6 % (*);

Prémio de assiduidade anual — 52 % (*).

(*) As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

8 — A actualização salarial para o ano de 1997 será apurada por aplicação de um coeficiente de 25 % ao valor que vier a ser acordado em sede de concertação social.

9 — A actualização salarial para o ano de 1998 será apurada por aplicação de um coeficiente de 15 % ao valor que vier a ser acordado em sede de concertação social.

10 — Nos anos de 1997 e 1998 será adoptado um prémio de produtividade na percentagem de cerca de 5 % sobre a massa salarial total em 1 de Janeiro de cada ano, a ser distribuído segundo regulamentação a ser implementada pela Empresa.

Nota. — Em 1997 e 1998, o valor da retribuição média da Empresa será apurado, no início de cada ano, por aplicação da actualização salarial respectiva.

Protocolo Maia

Este protocolo integra a regulamentação especificamente aplicável ao estabelecimento industrial da Maia e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Definição das categorias

1 — As categorias definidas no anexo I a este protocolo correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares ligadas à função ou ainda outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias, a Empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e ou criação de nova categoria.

2 — As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação, a Empresa terá sempre em consideração a qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais, tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo II).

Cláusula 3.^a

Mobilidade

1 — A mobilidade no seio da Empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessário para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2 — A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3 — A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador. A mobilidade ascendente deverá ter em atenção que, após um tempo de permanência de mais de seis meses no desempenho da função, o trabalhador poderá reclamar o nível profissional e de enquadramento respectivo. A Empresa deverá, entretanto, assegurar o pagamento das diferenças salariais durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

Cláusula 4.^a

Polivalência

1 — O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da Empresa, através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2 — A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando a Empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3 — A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

CAPÍTULO II

Retribuição do trabalho

Cláusula 5.^a

Retribuição

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

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador

4 — A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.^a

Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível têm o mesmo «valor relativo» para a Empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo III).

Cláusula 7.^a

Remunerações variáveis

1 — A fábrica procurará instituir uma política de remunerações variáveis que permita fomentar a melhoria de resultados. Para tal, criará um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

2 — A introdução destas remunerações variáveis não será regulamentada no presente acordo de empresa, mas constituirá um anexo deste, no momento em que a melhoria das condições empresariais o permita e após serem sujeitas a parecer dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

1 — Por carreira profissional entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo IV).

2 — A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á, cumulativamente, nos seguintes critérios:

Capacidade de polivalência atingida;
Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
Mérito individual.

3 — A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento, decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4 — Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO I

Descrição das categorias

Adjunto de produção. — É o trabalhador responsável por desenvolver as acções necessárias à gestão corrente de uma unidade de produção, supervisando o cumprimento das normas e procedimentos em vigor, identificando desvios e implementando ou propondo superiormente as necessárias acções correctivas, para assegurar o cumprimento do programa de produção em termos qualitativos e quantitativos.

Administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferência de listagens e ou mapas. Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à área da sua actividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

Comprador. — É o trabalhador responsável pelo encaminhamento de pedido de compra de bens e serviços; elabora consultas e prospecções tecnicamente completas, analisa, discute e negocia propostas; procede à elaboração de encomendas e respectivos contratos, zelando pelo seu cumprimento até à sua finalização.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que realiza ensaios físico-químicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas; coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho; colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio; efectua auditorias aos processos e aos produtos; é responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

Analista-programador. — É o trabalhador responsável pelos sistemas de tratamento automático de informação, devendo efectuar a análise, desenho, codificação e testes de programas e a sua preparação para a operação em computador. De acordo com a análise, concebe, codifica e implanta as rotinas necessárias ao processamento de dados, dando apoio aos utilizadores.

Assentador de refractários. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refractários ou antiácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

Chefe de Armazém. — É o trabalhador responsável pelo planeamento, organização e controlo de um ou mais armazéns de matérias-primas e ou produtos acabados; efectua a gestão de *stocks* e movimentações de materiais.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabinas e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação, sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio

à conservação. É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efectuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Desenhador. — É o trabalhador que estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamento, manutenção ou reparação, consoante o ramo de actividade sectorial; define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário, para a sua ordenação e execução; colabora na organização do arquivo de documentação técnica de consulta no próprio posto de trabalho.

Electricista. — É o trabalhador que executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens eléctricas de alta e baixa tensão, orienta, quando necessário, o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagens eléctricas.

Encarregado de produção. — É o trabalhador que coordena, controla e organiza todo o processo de uma unidade de produção ou de uma unidade afecta, de acordo com as normas e especificações estabelecidas e instruções de chefia, de forma a assegurar a optimização e a maximização do rendimento da instalação, executando as tarefas inerentes ao serviço. É responsável pelo estado de conservação dos equipamentos e da zona de trabalho, zelando pela sua manutenção e limpeza.

Trabalhador especializado. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio à produção, expedição e armazéns, efectua o controlo, arrumação, verificação, qualificação e marcação de materiais, peças, máquinas, ferramentas e de produtos; regista dados relativos à produção e à classificação de produtos. É responsável por manter operacional, organizada e limpa a zona de trabalho.

Forneiro. — É o trabalhador que executa operações inerentes à marcha do forno para diversos fins, procedendo às actividades de enforamento e desenforamento. Efectua os trabalhos de limpeza do forno, zelando pelo seu estado de conservação e executando tarefas simples de manutenção.

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Gestor de turno. — É o trabalhador que supervisa o trabalho das diferentes secções do serviço, ordena e controla o cumprimento das instruções, especificações e ordens do serviço, tirando com a máxima eficácia possível o maior rendimento dos meios de produção existentes. É responsável pelo estado de conservação dos equipamentos afectos, zelando pela sua manutenção e limpeza.

Inspector de segurança. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a higiene, segurança e prevenção de acidentes, designadamente garantindo a observância das normas de higiene e segurança, quer nos equipamentos e ambiente, quer individualmente; instrui os trabalhadores sobre cuidados e normas a res-

peitar; detecta anomalias que constituem riscos; acompanha tarefas que constituam situações novas nos hábitos do trabalho.

Laminador. — É o trabalhador que executa tarefas específicas de laminagem na zona da caixas e seu equipamento auxiliar, procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminagem manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

Licenciado. — É o profissional licenciado, devidamente credenciado, que exerce funções correspondentes à sua área de conhecimento.

Mecânico. — É o trabalhador que executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, rectificação, torno, executando tarefas simples de corte, aquecimento e maçarico, etc.; prepara as máquinas, as ferramentas, e os equipamentos que utiliza, sendo responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de laminagem. — É o trabalhador que opera as máquinas de endireitamento, efectuando tarefas relativas ao sector de acabamento; controla o produto em curso de fabrico ou acabado, separando o que apresenta deficiências e efectuando serviços auxiliares de laminagem; recolhe e regista dados relativos aos processos de fabrico e à classificação de produtos. É responsável pelo estado de conservação das máquinas, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de cabina de comando. — É o trabalhador que opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automatização, de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, actuando na reposição das condições de laboração, efectuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de acção. Efectua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de vazamento contínuo. — É o trabalhador que prepara e executa todas as actividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as actividades de vazamento de aço líquido. Efectua trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção.

Preparador de painéis e tundish. — É o trabalhador que procede à preparação de painéis e *tundish*, bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento, executando tarefas simples de manutenção.

Profissional de engenharia. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, técnico-comercial e ges-

tão profissional executando trabalhos de estudo e desenvolvimento, bem como trabalhos nas actividades de produção, orientando projectos e fiscalizando a sua implementação.

Recepcionista. — É o trabalhador responsável pela recepção e encaminhamento dos visitantes. Procede à distribuição e entrega de correspondência e opera a central telefónica, ligando e interligando comunicações.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análises, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; prepara análises estatísticas, preenchendo os mapas respectivos e fornecendo elementos globais e parciais de informação necessários à gestão fabril; colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões.

Técnico administrativo especialista. — É o trabalhador que desempenha funções de apoio e execução de tarefas em áreas administrativas, requerendo um grau elevado de especialização, no âmbito da sua actividade.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador responsável pela conservação de uma ou mais instalações num ramo de especialização eléctrica, electrónica ou mecânica, executando trabalhos de reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem de máquinas e equipamentos.

Técnico de electricidade. — É o trabalhador responsável pela condução e operação de um posto de comando centralizado, assegurando todas as actividades inerentes ao seu funcionamento, bem como a manutenção, reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem das máquinas e equipamentos que lhe estão adstritos, na sua componente eléctrica.

Técnico de mecânica. — É o trabalhador responsável pela condução e operação de uma máquina ou equipamento complexo, assegurando todas as actividades inerentes ao seu funcionamento, bem como pela manutenção, reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem das máquinas e equipamentos que lhe estão adstritos, na sua componente mecânica.

Técnico industrial. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e executa tarefas de maior especialização nos domínios da conservação, manutenção, aplicação de materiais de revestimento ou montagens de equipamentos e instalações, estudos ou outras tarefas especializadas dos sectores de apoio.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador responsável por toda a actividade do laboratório, para, dentro das normas e procedimentos estabelecidos, assegurar a detecção de desvios e ou erros e propor ou implementar as acções correctivas; executa ensaios psicoquímicos, recorrendo a técnicas de análises laboratoriais.

Técnico de sucata. — É o trabalhador responsável pela aplicação das normas de classificação e recepção e pela organização do parque de sucatas, dentro das regras estabelecidas para garantir a eficaz utilização das sucatas.

Técnico de processo. — É o trabalhador que analisa o funcionamento de um equipamento ou de instalações, antecipando-se às avarias, na medida do possível,

mediante revisões programadas, projectando melhorias com o objectivo de reduzir ao mínimo as deficiências do equipamento e do processo.

ANEXO II

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Adjunto de produção. Profissional de engenharia. Licenciado.
II	Gestor de turno. Técnico administrativo especialista. Técnico industrial. Técnico de sucatas. Técnico de processo.
III	Analista-programador. Chefe de armazém. Comprador. Encarregado de produção. Técnico de manutenção. Técnico de laboratório.

Nível profissional	Categoria
IV	Técnico administrativo. Técnico de electricidade. Técnico de mecânica.
V	Administrativo. Analista de laboratório. Condutor de máquinas. Desenhador. Electricista. Fornheiro. Fundidor. Inspector de segurança. Laminador. Mecânico. Operador de cabina de comando. Operador de laminagem. Operador de vazamento contínuo. Preparador de painéis e <i>tundish</i> .
VI	Assentador de refractários. Trabalhador especializado.
VII	Aprendiz. Estagiário. Recepcionista.

ANEXO III

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Médio	Máximo
I	Adjunto de produção Profissional de engenharia Licenciado	185 319\$00	240 674\$00	296 030\$00
II	Gestor de turno Técnico administrativo especialista Técnico industrial Técnico de processo Técnico de sucatas	154 432\$00	200 562\$00	246 691\$00
III	Analista-programador Chefe de armazém Comprador Encarregado de produção Técnico de manutenção Técnico de laboratório	128 694\$00	167 134\$00	205 576\$00
IV	Técnico administrativo Técnico de electricidade Técnico de mecânica	111 423\$00	139 279\$00	167 134\$00
V	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Desenhador Electricista Fornheiro Fundidor Inspector de segurança Laminador Mecânico Operador de cabina de comando Operador de laminagem Operador de vazamento contínuo Preparador de painéis e <i>tundish</i>	96 889\$00	121 112\$00	145 335\$00

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Médio	Máximo
VI	Assentador de refractários Trabalhador especializado	84 252\$00	105 315\$00	126 378\$00
VII	Aprendiz Estagiário Recepcionista	71 400\$00	89 250\$00	107 100\$00

ANEXO IV

Estrutura salarial/carreiras

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo	Amplitude — Porcentagem (¹)	Intervalos — Porcentagem (²)
P ↑ I	185 319\$00	240 674\$00	296 030\$00	60	20
R O II	154 432\$00	200 562\$00	246 691\$00	60	20
O III	128 694\$00	167 134\$00	205 576\$00	60	20
M IV	111 423\$00	139 279\$00	167 134\$00	50	18
O V	96 889\$00	121 112\$00	145 335\$00	50	18
Ç VI	84 252\$00	105 315\$00	126 378\$00	50	18
Á VII	71 400\$00	89 250\$00	107 100\$00	50	18
O	Progressão na carreira →				

(¹) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.

(²) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Protocolo Seixal

Este protocolo integra a regulamentação especificamente aplicável ao estabelecimento industrial do Seixal e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Classificação profissional

1 — A dinâmica de mercado impõe cada vez mais, para sobrevivência das empresas, que as mesmas desenvolvam a sua actividade assente em estruturas flexíveis e em recursos humanos aptos para aceitar o desafio das novas tecnologias e das mutações bruscas características deste final de século.

2 — Torna-se necessário, para isso, que esses recursos estejam disponíveis para aceitar uma maior flexibilidade, mobilidade e polivalência na sua prestação de trabalho, garantidas que estejam as condições de formação, desenvolvimento e motivação necessárias para o efeito.

3 — Tendo em conta o pressuposto acima enunciado e no que toca aos recursos humanos, será implementada uma estrutura baseada numa matriz funcional de grandes áreas de actividade e correspondentes categorias profissionais, com integração numa escala salarial horizontal.

4 — A implementação da matriz referida passa pela observância do seguinte:

a) São criadas as seguintes seis categorias profissionais:

Profissional de serviços de produção;
Profissional de serviços de manutenção;
Profissional de serviços de apoio;
Profissional técnico intermédio;
Quadros superiores.

5 — A compatibilização entre categorias profissionais e escalões salariais para atribuição do posicionamento actual resultará da avaliação efectuada relativamente ao nível de conhecimentos verificado, tipificado de acordo com a seguinte matriz genérica:

Categorias profissionais	Áreas de conhecimento
Profissional de serviços de produção	1 — Regulação e controlo. 2 — Energia e fluidos (combustão do forno). 3 — Parametrização de funcionamento do trem. 4 — Montagem e afinação de guias e cilindros e parâmetros de produção. 5 — Parametrização e controlo dos factores de qualidade. 6 — Organização dos factores de produção. 7 — Funcionalidade dos equipamentos e diagnóstico de avarias.

Categorias profissionais	Áreas de conhecimento
Profissional de serviços de manutenção	1 — Sistemas de regulação e controlo. 2 — Electrónica e instrumentação dos sistemas. 3 — Electricidade e ou mecânica. 4 — Sistemas hidráulicos. 5 — Sistemas pneumáticos. 6 — Funcionalidade dos equipamentos e técnicas de diagnóstico de avarias. 7 — Conhecimentos práticos dos equipamentos e instalações.
Profissional de serviços de apoio	1 — Procedimentos de organização administrativa. 2 — Organização funcional dos serviços. 3 — Conhecimento das áreas específicas das actividades desenvolvidas.
Profissional técnico intermédio	1 — Conhecimentos de informática. 2 — Procedimentos administrativos. 3 — Secretariado. 4 — Específicas: Contabilidade; Finanças; Recursos humanos; Organização.
Profissional técnico intermédio	1 — Princípios gerais de gestão. 2 — Gestão da manutenção. 3 — Gestão de produção. 4 — Gestão de qualidade. 5 — Gestão de recursos humanos. 6 — Conhecimentos práticos dos equipamentos e instalações.
Quadros superiores	—

6 — A presente estrutura visa que cada trabalhador, dentro das suas capacidades, desempenho e nível de formação atingidos, possa evoluir até ao escalão máximo da sua categoria profissional, já que a evolução nos escalões é feita na perspectiva horizontal.

6.1 — A evolução dentro de cada escalão salarial basear-se-á, cumulativamente, nos seguintes critérios:

Capacidade de polivalência;
 Conhecimentos técnico-profissionais;
 Mérito.

6.2 — No que respeita aos conhecimentos técnico-profissionais determinantes para a evolução salarial, estes ficam dependentes da assimilação de conhecimentos proporcionada pela formação.

Para o efeito, serão estabelecidas matrizes de conhecimentos individuais e de exigências profissionais de forma objectiva, que serão dadas a conhecer a todos os trabalhadores.

6.3 — Os cursos de formação para evolução realizar-se-ão pelo menos uma vez por ano, terão carácter voluntário e serão dirigidos por técnicos especializados.

7 — Os postos de trabalho que impliquem exercício de autoridade serão preenchidos por nomeação da Empresa.

8 — Será instituída uma política de remunerações variáveis (prémios) que permita fomentar a melhoria de resultados. Para o efeito será criado um sistema de incentivos que visará recompensar os níveis de produtividade e de desempenho, no qual se enquadra a assiduidade, considerados essenciais para o desenvolvimento da Empresa.

Cláusula 2.^a

Retribuição

1 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador.

3 — A Empresa efectuará o pagamento da retribuição através de transferência bancária, a qual estará à disposição do trabalhador no último dia de cada mês.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a Empresa entregará ao trabalhador documento donde conste o nome deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber. Este documento será entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

ANEXO I

Profissional de serviços de produção. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção, de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis, tendo em conta a obtenção

de níveis quantitativos e qualitativos de produção conformes com os programas estabelecidos. Integra as seguintes funções:

- A — Especialista de laminagem;
- B — Operador de equipamentos e instalações;
- C — Especialista pluridisciplinar.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
159.200 (4.0)		Profissional de serviços de produção — nível IX			IX — 169 150\$00
147.200 (4A.1)	Técnico fabril de 1. ^a (1)	Profissional de serviços de produção — nível VIII.	×		VIII — 156 400\$00
134.800 (4A.0)	Técnico fabril de 1. ^a (3)	Profissional de serviços de produção — nível VII	×		VII — 143 225\$00
127.900 (5.1) 119.200 (5.0)		Profissional de serviços de produção — nível VI			VI — 135 894\$00
112.200 (6.1) 105.000 (6.0)	Forneiro P (4) Laminador P (4) Laminador P (1)	Profissional de serviços de produção — nível V	×	×	V — 119 213\$00
99.400 (7.1) 93.500 (7.0)	Laminador de 1. ^a (9) Op. sid. cab. P (11)	Profissional de serviços de produção — nível IV	×	×	IV — 105 613\$00
91.300 (8.1) 89.000 (8.0)	Op. sid. cab. sec. (1) Forneiro de 2. ^a (1) Laminador de 2. ^a (1) Op. sid. cab. sec. (11)	Profissional de serviços de produção — nível III	×	×	III — 97 007\$00
86.400 (9.1) 83.800 (9.0)	Laminador de 3. ^a (1) Op. máq. acab. (2)	Profissional de serviços de produção — nível II	×	×	II — 91 800\$00
81.800 (10.1) 79.300 (10.0)	Aux. op. laminagem (8)	Profissional de serviços de produção — nível I . . .		×	I — 86 913\$00

Profissional de serviços de manutenção. — É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, substituição, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade/custos, permitindo a funcionalidade das actividades de produção. Integra as seguintes funções:

- A — especialista de mecânica;
- B — especialista de electricidade/instrumentação;
- C — especialista electromecânico.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
159.200 (4.0)		Profissional de serviços de manutenção — nível IX.			IX — 169 150\$00
147.200 (4A.1)	Téc. elect. elec. 1. ^a (2)	Profissional de serviços de manutenção — nível VIII.		×	VIII — 156 400\$00
134.800 (4A.0)		Profissional de serviços de manutenção — nível VII.			VII — 143 225\$00

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
127.900 (5.1)	Prep. trab. 1. ^a (1)	Profissional de serviços de manutenção — nível vi.		×	VI — 135 894\$00
119.200 (5.0)	Téc. com. mec. 2. ^a (3)		×		
	Téc. elect. elec. 2. ^a (3)			×	
	Téc. instrum. 2. ^a (1)			×	
	Téc. cons. mec. 2. ^a (5)		×		
112.200 (6.1)	EII P (1)	Profissional de serviços de manutenção — nível v.		×	V — 119 213\$00
	Elect. inst. P (1)		×		
	Prog. trabalho (2)		×		
	Serr. mec. P (1)		×		
	Soldador P (1)		×		
105.000 (6.0)	Téc. cons. mec. (1)			×	
	EII P (1)				
99.400 (7.1)	EII 1. ^a (4)	Profissional de serviços de manutenção — nível iv.		×	IV — 105 613\$00
	Mec. ap. prec. 1. ^a (1)		×		
	Serr. mec. 1. ^a (12)		×		
	Soldador 1. ^a (2)		×		
	Torneiro mec. 1. ^a (3)		×		
93.500 (7.0)	Serr. mec. 1. ^a (1)				
	Torneiro mec. 1. ^a (1)				
91.300 (8.1)	Serr. mec. 2. ^a (2)	Profissional de serviços de manutenção — nível iii.	×		III — 97 007\$00
89.000 (8.0)	Serr. mec. 2. ^a (2)		×		
	Torneiro mec. 2. ^a (2)		×		
86.400 (9.1)	Lubrificador 3. ^a (1)	Profissional de serviços de manutenção — nível ii.	×		II — 91 800\$00
	Serr. mec. 3. ^a (1)		×		
83.800 (9.0)	Caldeireiro 3. ^a (1)		×		
	Serr. mec. 3. ^a (3)		×		
81.900 (10.1)		Profissional de serviços de manutenção — nível i.			I — 86 913\$00
79.300 (10.0)					

Profissional de serviços de apoio. — É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio destinadas a dar suporte às actuações da Empresa, em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade. Integra as seguintes funções:

- A — Especialista de controlo, movimentação e vigilância;
- B — Operador de máquinas de elevação e movimentação;
- C — Especialista de garantia de qualidade;
- D — Especialista administrativo;
- E — Especialista de desenho.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996						
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções					Escalaó salarial
			A	B	C	D	E	
159.200 (4.0)		Profissional de serviços de apoio — nível IX.						IX — 169 150\$00
147.200 (4A.1)	Operador consola (1) Téc. adm. 1. ^a (1) Téc. cont. fab. 1. ^a (2)	Profissional de serviços de apoio — nível VIII.	×			×	×	VIII — 156 400\$00
134.800 (4A.0)	Téc. adm. 1. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível VII.				×		VII — 143 225\$00

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996						
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções					Escala salarial
			A	B	C	D	E	
127.900 (5.1)	Desenha. estu. II (2) Enc. armazém (1) Enc. metalurgia (5) Enc. p. prod. acab. (1) Téc. adm. 2. ^a (9) Téc. com. 2. ^a (1) Téc. cont. fab. 2. ^a (1) Téc. lab. 2. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível VI.	×		×		×	VI — 135 894\$00
119.200 (5.0)	Enc. p. prod. acab. (1) Op. informático 1. ^a (1) Téc. adm. 2. ^a (7) Téc. lab. 2. ^a (4) Téc. com. 2. ^a (2)		×		×		×	
112.200 (6.1)	Op. informático 2. ^a (1) Controlador p. (1) Des. estudos I (1) Fiel armazém p. (1) Op. ens. n. dest. p. (1) Agente compras (2) Escriturário p. (6) Téc. lab. 3. ^a (1)		Profissional de serviços de apoio — nível V.	×			×	
105.000 (6.0)	Controlador p. (1) Escriturário p. (1)	×			×		×	
99.400 (7.1)	Cond. máq. ap. ele. p.(1) ... Anal. lab. fis. 1. ^a (2) Anal. lab. quím. 1. ^a (2) Controlador 1. ^a (5) Des. execução II (1) Fiel armazém 1. ^a (4) Escriturário 1. ^a (5) Escriturário 1. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível IV.		×	×		×	IV — 105 613\$00
93.500 (7.0)			×	×				
91.300 (8.1)	Cond. máq. ap. ele. 1 (4) ... Anal. lab. fis. 2. ^a (1) Chefe equipa n.º 8 (9) Controlador 2. ^a (1) Motorista (8) Cond. máq. ap. ele. 1 (1) ... Pesador 1. ^a (1) Escriturário 2. ^a (2)		Profissional de serviços de apoio — nível III.	×	×			
89.000 (8.0)		×			×			
		×		×				
86.400 (9.1)	Chefe equipa n.º 9 (5) Controlador 3. ^a (1) Fiel armazém 3. ^a (1)	Profissional de serviços de apoio — nível II.		×				II — 91 800\$00
83.800 (9.0)			×					
81.800 (10.1)	Fiel p. p. intern. (1) Emp. ser. ext. (1) Pesador 1. ^a (1) Cond. máq. tran. arr. (1) ... Trab. esp. parq. (2.1)	Profissional de serviços de apoio — nível I.	×	×				I — 86 913\$00
79.300 (10.0) 76.500 (11.1)			×					
			×					
			×					
			×					

Profissional técnico intermédio. — É o trabalhador que executa, com base em conhecimentos técnicos aprofundados, as tarefas mais complexas da sua área de actividade, gerindo, controlando e coordenando os meios que lhe estão afectos no sector de actividade por que é responsável. Integra as seguintes funções:

A — técnico especialista de produção/manutenção/apoio;

B — técnico especialista administrativo/comercial.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
258.400 (2.1)		Profissional técnico intermédio — nível IX			IX — 274 550\$00
237.900 (2.0)	Téc. industrial 1. ^a (1)	Profissional técnico intermédio — nível VIII . . .	×		VIII — 252 769\$00

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996			
Níveis e subníveis	Categorias anteriores	Categoria profissional	Funções		Escala salarial
			A	B	
224.300 (3.2)	Téc. adm. esp. 1. ^a (1) Téc. industrial 1. ^a (1) Anal. sistemas g. I (1) Téc. com. esp. 1. ^a (1)	Profissional técnico intermédio — nível VII	×	×	VII — 238 319\$00
210.400 (3.1)	Téc. adm. esp. 1. ^a (1) Téc. industrial 1. ^a (4)	Profissional técnico intermédio — nível VI	×	×	VI — 223 550\$00
283.500 (3.0)	Téc. adm. esp. 1. ^a (1) Téc. industrial 1. ^a (7)	Profissional técnico intermédio — nível V	×	×	V — 194 969\$00
171.400 (4.1)	Prog informático (1) Téc. adm. esp. 2. ^a (3) Téc. com. esp. 2. ^a (1) Téc. fabril esp. 2. ^a (2) Téc. industrial 2. ^a (7)	Profissional técnico intermédio — nível IV	×	×	IV — 182 113\$00
159.200 (4.0)	Téc. adm. esp. 2. ^a (2) Téc. industrial 2. ^a (4)	Profissional técnico intermédio — nível III	×	×	III — 159 150\$00
147.200 (4A.1)		Profissional técnico intermédio — nível II			II — 156 400\$00
134.800 (4A.0)		Profissional técnico intermédio — nível I			I — 143 225\$00

Quadros superiores. — São os trabalhadores que, possuidores de formação e ou desempenho de nível superior, dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Situação anterior		Situação a partir de 1 de Outubro de 1996	
Níveis e subníveis	Categorias actuais	Categoria profissional	Escala salarial
333.700 (0.1)	Chefe dep./licenciado grau V (1)	Quadro superior — nível IX	IX — 354 557\$00
315.500 (1.2)	Engenheiro grau V (2) Chefe dep./engenheiro grau V (1)	Quadro superior — nível VIII	VIII — 335 219\$00
299.400 (1.1)	Economista grau V (1) Engenheiro grau V (1) Chefe dep./economista grau V (1)	Quadro superior — nível VII	VII — 318 113\$00
277.000 (2.2)	Engenheiro grau IV (1)	Quadro superior — nível VI	VI — 294 313\$00
258.400 (2.1)	Engenheiro grau IV (1) Eng. téc. grau IV (1) Chefe serviço/contab. grau IV (1)	Quadro superior — nível V	V — 274 550\$00
237.900 (2.0)	Engenheiro grau IV (2) EMMM grau IV (1)	Quadro superior — nível IV	IV — 252 769\$00
224.300 (3.2)	Economista grau III (1) Engenheiro grau III (4)	Quadro superior — nível III	III — 238 319\$00
210.400 (3.1)	Engenheiro grau III (1) Eng. téc. grau III (2)	Quadro superior — nível II	II — 223 550\$00
183.500 (3.0)	Bacharel grau III (1) EMMM grau III (2) Eng. téc. grau III (2)	Quadro superior — nível I	I — 194 969\$00

ANEXO II

Profissional de serviços de produção

A — *Especialista de laminagem*. — É o profissional de serviços de produção que exerce, designadamente, tarefas específicas de laminagem, montando, regulando, ajustando e operando os equipamentos respectivos e procedendo a tarefas relacionadas com a sua manutenção. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas do seu sector de produção.

B — *Operador de equipamentos e instalações*. — É o profissional de serviços de produção que exerce, designadamente, tarefas relacionadas com a condução de comandos de equipamentos e ou linhas de produção, procedendo às manobras de arranque, ensaio e vigilância e às tarefas relacionadas com a manutenção dos equipamentos. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de produção.

C — *Especialista pluridisciplinar de produção*. — É o trabalhador com conhecimentos e intervenção qualificada ao nível de tarefas de produção, manutenção e apoio necessárias ao desempenho das diferentes actividades inerentes ao funcionamento das instalações industriais. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas do seu sector de produção.

Profissional de serviços de manutenção

A — *Especialista de mecânica*. — É o profissional de serviços de manutenção que executa tarefas relacionadas com a manutenção, conservação e reparação de equipamentos mecânicos. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de actividade.

B — *Especialista de electricidade/instrumentação*. — É o profissional de serviços de manutenção que executa tarefas relacionadas com a manutenção, conservação e reparação de equipamentos eléctricos e electrónicos e outros de medida, regulação e controlo. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de actividade.

C — *Especialista electromecânico*. — É o trabalhador com conhecimentos e intervenção qualificada nas áreas eléctrica, mecânica, hidráulica, pneumática e de *software* industrial, exercendo as tarefas necessárias ao desempenho das diferentes actividades inerentes ao funcionamento das instalações industriais. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas do sector de actividade.

Profissional de serviços de apoio

A — *Especialista de controlo, movimentação e vigilância*. — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, tarefas de suporte ao processo produtivo, relacionadas, nomeadamente, com o tratamento de elementos de suporte administrativo, armazenagem de materiais e outros bens existentes em armazém, bem como à vigilância de instalações ou outros locais e respectivo controlo. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar os profissionais que o coadjuvem.

B — *Operador de máquinas de elevação e movimentação*. — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, tarefas relacionadas com a condução dos meios de transporte implicados no processo produtivo ou de outras áreas, tais como pontes rolantes, pórticos, gruas, empilhadoras, tractores ou outras máquinas de força motriz, para arrumação e deslocação dos materiais a movimentar, tendo a responsabilidade pelos mesmos durante as manobras a efectuar, realizando a manutenção preventiva e limpeza do respectivo equipamento. Pode dirigir e coordenar os profissionais que o coadjuvem.

C — *Especialista de garantia de qualidade*. — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, as tarefas laboratoriais ou outras necessárias à verificação, certificação e garantia de qualidade dos produtos a transformar ou finais do processo produtivo. Procede à limpeza e arrumação dos seus locais de trabalho. Pode dirigir, coordenar e controlar os profissionais que o coadjuvem.

D — *Especialista administrativo*. — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, tarefas relacionadas com os procedimentos administrativos em vigor na Empresa, mantendo a arrumação e organização dos meios utilizados. Pode dirigir, coordenar e controlar os profissionais que o coadjuvem.

E — *Especialista de desenho*. — É o profissional de serviços de apoio que exerce, designadamente, a aplicação das técnicas de desenho na execução de trabalhos especializados no seu âmbito de actividade, mantendo a arrumação e organização dos meios utilizados. Pode coordenar e dirigir os profissionais que o coadjuvem.

Profissional técnico intermédio

A — *Técnico especialista de produção/manutenção/apoio*. — É o profissional técnico intermédio que, possuindo elevados conhecimentos técnicos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções no âmbito da sua área de actuação, se ocupa da organização, coordenação e execução das tarefas de maior complexidade, dirigindo, coordenando e controlando o grupo de profissionais por que é responsável.

B — *Técnico especialista administrativo/comercial*. — É o profissional técnico intermédio que, possuindo elevados conhecimentos técnicos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções em áreas administrativas, comerciais, de aprovisionamentos ou outras com elas relacionadas, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua actividade, dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvem.

Quadros superiores. — São os trabalhadores que, possuidores de formação e ou desempenho de nível superior, dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Seixal, 14 de Outubro de 1996.

Pela Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional da Energia (SINDEL):
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Dezembro de 1996.

Depositado em 30 de Dezembro de 1996, a fl. 39 do livro n.º 8, com o n.º 435/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L.^{da}, e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L.^{da}, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste AE, ou acordo de empresa, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1997, a Janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a

Forma e tempo de revisão

1 — A revisão efectuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-

-se-á por escrito mediante a apresentação de uma proposta de onde conste as alterações pretendidas, decorridos 10 meses da data do início do respectivo período de vigência.

3 — A resposta à proposta de revisão do acordo será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação desta última, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

a) Ser maior e possuir as habilitações mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categorias	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendiz metalúrgico	16	—
Aprendiz electricista . . .	16	—
Paquete	16	—
Praticante de fiel de armazém	16	—
Telefonista	16	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretária de direcção	—	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador	21	—
Empregado de serviços externos	21	—
Porteiro	21	—
Guarda	21	—

b) Possuir carteira profissional quando tal seja obrigatório;

c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Antes da admissão o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

3 — É vedado à empresa admitir:

a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;

b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial, salvo, neste último caso, quanto às categorias de servente, servente de limpeza, guarda, enfermeiro, telefonista e pessoal de refeitório e ainda outras que a comissão paritária tenha deliberado.

4 — É igualmente vedado à empresa subcontratar mão-de-obra.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatem e que disso possam fazer prova poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3 — Poderão ainda ser dispensados das habilitações requeridas na cláusula 4.^a, mediante formação ou provas profissionais, os trabalhadores que sejam objecto de reconversão profissional.

4 — Para a categoria de operador de computador o recrutamento far-se-á de entre indivíduos habilitados com o 11.º ano de escolaridade em área com matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para vir a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computadores poderá haver um estágio, com duração mínima de três meses e máxima de seis meses. Durante esse período os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

5 — Para a categoria de operador de registo de dados o recrutamento far-se-á de entre indivíduos habilitados com o 9.º ano de escolaridade.

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados o recrutamento far-se-á, mediante provas de selecção, de entre indivíduos com o 9.º ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

7 — Em caso de reclamação devidamente fundamentada de um candidato que se julgue injustamente preterido num concurso, caberá à comissão paritária analisar o respectivo processo e deliberar se for caso disso.

8 — Com vista ao melhor aproveitamento de recursos humanos disponíveis e que contemple a valorização integral dos trabalhadores e o melhor enquadramento das suas potencialidades, a empresa apresentará no prazo de 180 dias, a contar da entrada em vigor do presente AE, uma proposta de regulamento emergente desta cláusula.

Cláusula 6.^a

Regime de experiência

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por período de 45 dias. Exceptuam-se as admissões a termo, situação em que o prazo será de 15 dias, se o contrato for inferior ou igual a 6 meses, e de 30 dias, se for superior.

2 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade do trabalhador é considerada a partir do início do período experimental.

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito e individualmente melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

4 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

5 — Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por proposta fundamentada de qualquer das partes outorgantes, mediante apresentação à comissão paritária prevista nesta convenção, que decidirá.

3 — Sempre que, perante a dispersão regular das funções de um trabalhador, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, nos termos da lei, um mapa do quadro de todos os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo.

3 — Mapas idênticos serão enviados na mesma data aos sindicatos outorgantes.

4 — A empresa fixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o mapa que lhe for devolvido pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego, afixando, entretanto, cópia com o visto de entrada no referido Ministério.

5 — A empresa enviará, em duplicado e até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização de pessoal sindicalizado ao seu serviço, em impressos de modelo adoptado pelos sindicatos, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

6 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão não respeitar o modelo referido no número anterior, mas conterão os elementos nele exigidos.

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados para a substituição ou a termo, na situação de doentes ou sinistrados, e os que se encontrem a prestar serviço militar.

Cláusula 9.^a

Densidades — Regulamentação do quadro

1 — Para os grupos profissionais de escriturários, metalúrgicos, electricistas e empregados de armazém serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento para as categorias de oficial ou equivalente:

Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Existindo no mesmo estabelecimento mais de 10 oficiais ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de cinco escriturários e ou caixas, contínuos, cobradores, empregados de serviço externo, auxiliares de escritório.

3 — Haverá um encarregado metalúrgico nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos.

4 — Haverá um chefe de equipa nos estabelecimentos com mais de três e menos de cinco oficiais metalúrgicos.

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 é aplicável ao grupo profissional dos electricistas.

6 — Haverá um encarregado de armazém nos armazéns com cinco ou mais profissionais de armazém.

7 — Haverá um fiel de armazém nos armazéns com mais de três e menos de cinco profissionais de armazém.

8 — O número de trabalhadores com classificação de aprendizes e praticantes não pode exceder, na sede ou centro de exploração, um quarto dos profissionais respectivos.

9 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores classificados de praticantes, ajudantes, pré-oficiais e estagiários.

10 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevada.

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completem os seguintes períodos:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria — Classe	Acesso
Um ano	Praticante de despachante Ajudante de lubrificador Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano Praticante de metalúrgico do 1.º ano Praticante de metalúrgico do 2.º ano Aprendiz de electricista do 1.º ano Aprendiz de electricista do 2.º ano Ajudante de electricista do 1.º ano Ajudante de electricista do 2.º ano Pré-oficial de electricista — 1.º ano Pré-oficial de electricista — 2.º ano Praticante de comércio — 3.º ano	Despachante. Lubrificador. Estagiário do 2.º ano. Estagiário do 3.º ano. Escriturário de 2. ^a Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano. Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano. Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano. Praticante de metalúrgico do 1.º ano. Praticante de metalúrgico do 2.º ano. Profissional de metalúrgico de 2. ^a classe. Aprendiz de electricista do 2.º ano. Ajudante de electricista do 1.º ano. Ajudante de electricista do 2.º ano. Pré-oficial de electricista — 1.º ano. Pré-oficial de electricista — 2.º ano. Oficial de electricista (menos de três anos). Praticante de fiel de armazém.
Dois anos	Praticante de fiel de armazém	Fiel de armazém (menos de três anos).
Três anos	Escriturário de 2. ^a classe Oficial de electricista (menos de três anos) ... Profissional metalúrgico de 2. ^a classe Fiel de armazém (menos de três anos)	Escriturário de 1. ^a classe. Oficial de electricista (mais de três anos). Profissional metalúrgico de 1. ^a classe. Fiel de armazém (mais de três anos).

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano ou a pré-oficiais logo que perfaçam 18 anos e pelo menos 1 ano de aprendizagem.

4 — Os paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados, no mínimo:

- a) Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista ou montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º Grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Escola Militar de Electromecânica;
- b) Com a categoria de pré-oficial do 1.º ano com os cursos do Ministério para a Qualificação e o Emprego, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com a excepção dos trabalhadores admitidos com 20 anos ou mais de idade, que terão de perfazer um estágio que não pode ultrapassar 1 ano, integrados no escalão de remuneração de estagiário de 3.º ano.

7 — Os praticantes do comércio serão promovidos a caixeiro-ajudante ou praticante de fiel de armazém logo que completem 18 anos de idade, desde que tenham cumprido 1 ano de prática.

8 — Para efeitos de acesso à categoria profissional superior conta-se o tempo de permanência na mesma categoria ou classe na empresa.

9 — Para efeitos de acesso às categorias profissionais imediatas conta-se o tempo de aprendizagem e de permanência na categoria de pré-oficial ou equivalente prestada a outras entidades patronais desde que conste do respectivo cartão ou carteira profissional.

Nestes casos a empresa tem direito a submeter o candidato a exame de aptidão profissional.

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

A celebração dos contratos a termo é feita de acordo com o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorga-

tes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou que façam parte das respectivas estruturas orgânicas e das comissões de trabalhadores de prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei, e complementar as retribuições nos termos do disposto deste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional, e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite por escrito;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes;
- k) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- l) Garantir aos trabalhadores do horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores do horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho suplementar nele registado;
- o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo v, de acordo com o previsto no artigo 2.º desse anexo, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;

- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros, nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se às análises a efectuar pelos serviços de medicina do trabalho da empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com outros trabalhadores e com o público;
- l) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- m) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabeleci-

mentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo por escrito do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 19.^a;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança ou não estejam legalizadas ou documentadas, se da falta de legalização ou documentação puderem resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador quaisquer descontos no seu vencimento, nomeadamente por causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando legal ou judicialmente impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lock-out*

Em conformidade com o preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É vedado à empresa qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3 — A empresa poderá ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 17.^a

Transferência do local de trabalho

Fora das situações previstas na cláusula 16.^a, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho — Definição e princípios gerais

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel;
- c) Horário de turnos.

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério para a Qualificação e o Emprego. Nos casos em que a lei o exija, o horário só pode entrar em vigor após a aprovação.

5 — A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador, excepto tratando-se de passagem de horário por turnos para horário fixo.

6 — Todos os trabalhadores do movimento deverão possuir um livrete de trabalho, nos termos do anexo v:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo.

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário fixo, a duração de trabalho será de quarenta horas semanais.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores do movimento e será de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias distribuídas em cinco dias.

3 — Até ao termo do trabalho de cada dia, a empresa deve comunicar ao trabalhador, através de afixação de escala de serviço, o início do trabalho no dia seguinte. Não estando afixada a escala, o trabalhador deve soli-

ciar a informação ao responsável pela sua elaboração, sendo a partir daí da responsabilidade da empresa o contacto com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida.

De igual modo, a empresa terá de proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de dez horas.

5 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 21.^a

Trabalho em horário de turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é prestado em horário fixo com rotação contínua ou descontínua.

2 — O trabalho por turnos só poderá ser praticado quando a empresa fundamentar a sua necessidade, e após audição da comissão de trabalhadores, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 15 dias.

3 — Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a quarenta horas semanais, em cinco dias.

4 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de uma hora por dia para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade e 20 de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal.

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar por turnos sem o seu acordo por escrito.

8 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos, sem prejuízo do estabelecido nos n.ºs 5, 6 e 7 e sem prejuízo do descanso em cada sete dias.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado de acordo do trabalhador em causa, do parecer da comissão de trabalhadores ou

do sindicato, tratando-se de trabalhador sindicalizado, e dos documentos comprovativos dos factos invocados.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20 % da remuneração normal mensal.

4 — O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

- a) Em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho normal diário;
- b) Em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3 — Só em casos justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4 — No caso previsto no número anterior, a prestação do trabalho suplementar não ultrapassará, em regra, as duas horas diárias e, no total, as duzentas e vinte horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ir até um máximo de cinco horas nos seguintes casos:

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Em serviços de despanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos, para cumprimento de prazos certos e legais.

6 — A execução do trabalho suplementar é facultativa, devendo o trabalhador ser dispensado de o prestar quando o solicite por escrito.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Um dos dois dias de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o domingo.

3 — Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão o descanso semanal ao sábado e ao domingo.

O descanso poderá, contudo, verificar-se noutros dois dias consecutivos, se para tanto houver acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 20.^a

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar tem direito a descansar um dia completo num dos três dias imediatos.

6 — Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal tem direito a descansar dois dias completos, um dos quais terá lugar num dos três dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediato.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, aos quais se aplica o disposto no n.º 5, devendo, contudo, o dia ou dias de descanso ser gozados imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

8 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar sempre que não se verifiquem pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:

- a) Que o trabalho se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;
- b) Que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

O feriado municipal do local de trabalho;
A terça-feira de Carnaval.

4 — O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano e gozados conforme estipulado na cláusula seguinte.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de duração do contrato.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 28.^a

Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretenderem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4 — Os trabalhadores contratados a termo deverão gozar férias no decurso deste ou imediatamente após o seu termo, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 29.^a

Marcação de férias

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2 — O plano de férias ser afixado até ao último dia útil do mês de Fevereiro e a empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

3 — Os motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento, chefes de estação, expedidores, fiscais, bilheteiros e anotadores participarão na elaboração das respectivas escalas através dos seus órgãos representativos, podendo, para o efeito e tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, proceder-se à respectiva marcação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 31.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia da doença, bem como o do seu termo.

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2, prosseguirá o gozo de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de cessação de contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo o subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação.

Cláusula 33.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela empresa contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

4 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 35.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre a segurança social.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com

segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se nos 15 dias subsequentes a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 36.^a

Conceito de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Não são considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam a uma hora por mês.

4 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padastro ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.

Natureza da falta	Documento comprovativo
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunidade de vida e habitação, durante 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comandante do quartel.
j) Prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo como justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	—
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

2 — As faltas nas alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará a empresa com uma antecedência não superior a 15 nem inferior a 10 dias relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia do aniversário natalício pode, a esse título, conferir o direito a retribuição especial.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

5 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

6 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- As referidas na alínea j) da cláusula anterior, quando ultrapassar o crédito de horas legal;
- As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
- As referidas na alínea o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.^a

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

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

- Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- Faltar injustificadamente, com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 40.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{\text{Remuneração diária}} = 30$$

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras remunerações regulares e periódicas directa ou indirectamente feitas em dinheiro ou espécie.

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela salarial em vigor.

4 — A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere, durante o seu período de trabalho.

5 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta actividade, salvo se for acordado outro local ou pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.

6 — Ao trabalhador será entregue no acto de pagamento, seja qual for a forma como se processe, um talão preenchido de forma indelével, onde conste a identificação da empresa e do trabalhador, o número de inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 2225\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 1997, cada diuturnidade terá o valor de 2330\$.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa e de cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de:

1 de Julho de 1996 — 2660\$;
1 de Janeiro de 1997 — 2800\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor, bilheteiro e os ajudantes de motorista que habitualmente procedam à cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 240\$ por dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite de 2660\$ mensais, até 31 de Dezembro de 1996.

A partir de Janeiro de 1997 o valor por dia ou fracção será de 255\$ até ao limite de 2800\$.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos nos n.ºs 1 e 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas

funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 44.^a

Remuneração por substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá desde o início, a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 6400\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno, a partir de Julho de 1996;
6700\$ a partir de 1 de Janeiro de 1997;
- b) 9270\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno, a partir de Julho de 1996;
9700\$ a partir de 1 de Janeiro de 1997;
- c) 12 850\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua, a partir de Julho de 1996;
13 400\$ a partir de Janeiro de 1997.

2 — Entende-se por turno nocturno o que se prolonga para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 e as 8 horas.

3 — Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime de três turnos para o de dois turnos, mantém o direito ao subsídio de turno desde que trabalhe nesse regime há cinco anos seguidos ou interpolados.

4 — Verificando-se o disposto na alínea a) do número anterior, o subsídio de turno cessa quando por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio for igual à remuneração actualizada. No caso da alínea b) do número anterior, a mudança implica que o subsídio seja integrado na remuneração nos seguintes termos:

- 50% na primeira actualização salarial posterior à mudança do tipo de horário;
- 25% nas duas actualizações subseqüentes.

Cláusula 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % para a primeira hora;
- b) 75 % para as restantes.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2 — Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 49.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeito de remuneração de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 50.^a

Subsídio de férias

1 — Até oito dias antes do início das suas férias, ou do primeiro período, no caso de férias interpoladas, os trabalhadores receberão da empresa um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — Sempre que possível, o subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, respeitando-se o disposto no número anterior.

3 — Tem direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efectivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4 — A empresa complementarà ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior, o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

5 — O subsídio referido no n.º 3 e o complemento referido no n.º 4 serão pagos dentro dos prazos estabelecidos no n.º 1, e nos termos do n.º 2, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social quando e se o receber.

6 — No ano em que se verificar qualquer aumento das retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Para efeitos do n.º 2 entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

4 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano do ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

5 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

6 — A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante em que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

7 — O subsídio referido no n.º 5 e o complemento referido no n.º 6 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social, quando e se o receber.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação do trabalho no valor de:

- 1 de Julho de 1996 — 965\$;
- 1 de Janeiro de 1997 — 1010\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios, terão direito gratuitamente às refeições servidas ou confeccionadas que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

3 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira

refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.^a ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenham funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocação no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 10 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição com a duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da 12.^a hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada da refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de:

1 de Julho de 1996 — 1110\$;
1 de Janeiro de 1997 — 1160\$.

7 — Terá direito a por cada refeição o trabalhador que encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1 no valor de:

1 de Julho de 1996 — 970\$;
1 de Janeiro de 1997 — 1020\$.

a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;

b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

a) À quantia diária como subsídio de deslocação de:

1 de Julho de 1996 — 620\$;
1 de Janeiro de 1997 — 650\$;

b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;

c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de:

1 de Julho de 1996 — 1110\$;
1 de Janeiro de 1997 — 1160\$;

d) À quantia para pequeno-almoço de:

1 de Julho de 1996 — 210\$;
1 de Janeiro de 1997 — 220\$.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de:

1 de Julho de 1996 — 1110\$;
1 de Janeiro de 1997 — 1160\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e no n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal continental.

2 — Os trabalhadores para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas neste AE, têm direito:

a) Ao valor diário sempre que não regressem ao seu local de trabalho de:

1 de Julho de 1996 — 1120\$;
1 de Janeiro de 1997 — 1170\$;

- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (INTER-NORTE, INTERCENTRO e INTERSUL), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito a:

- a) Por cada dia de viagem:

1 de Julho de 1996 — 12 500\$;
1 de Janeiro de 1997 — 13 000\$;

- b) Por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avaria ou atrasos:

1 de Julho de 1996 — 10 575\$;
1 de Janeiro de 1997 — 11 000\$.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestado no dia de início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remuneração do trabalho suplementar (cláusula 47.^a), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente segundo a actualização que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Maternidade e paternidade

Para além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de remuneração;
b) Não desempenhar durante a gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
c) Faltar 98 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 38 total ou parcialmente antes ou depois do parto;

O direito a faltar no período de maternidade cessa nos casos de aborto, nado-morto ou morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto ou aborto;

- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social este reverterá para a empresa;
e) Dois períodos de uma hora por dia sem perda de retribuição às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis dois dias por mês durante o período menstrual;
g) Gozar licença sem vencimento até ao limite de um ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que pretende iniciá-la;
h) Para além do disposto no número anterior aplicar-se-á legislação em vigor.

Cláusula 57.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante o período de duas horas diárias ou dez horas semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior.

4 — Em caso de provas em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

7 — Os trabalhadores-estudantes que faltarem por razões que tenham a ver com as necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos terão as respectivas faltas justificadas.

8 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos anteriores referidos, e sempre que não houver já uma outra prática mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Trabalhadores menores

1 — A empresa e os seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as normas legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicadas, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sanidade e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho é regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:

- a) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — As sanções referidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias para a comissão paritária prevista neste AE, excepto se a sanção aplicada for a referida na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 68.^a

Se no prazo de 50 dias contados desde a apresentação do recurso pelo trabalhador não tiver sido tomada qualquer deliberação pela comissão paritária ou, tendo-se esta verificado, não tiver sido favorável ao trabalhador, a sanção será aplicada.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 61.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou da segurança social de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

Cláusula 62.^a

Consequências de aplicação da sanção abusiva

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores, delegados de greve ou de trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da estabelecida na lei;
- b) Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes à importância da retribuição perdida.

Cláusula 63.^a

Tramitação processual disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos cinco dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte

do conselho de gerência ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 20 dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de 15 dias para reduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 serão reduzidos a oito dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.

5 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito com aviso de recepção ou termo de entrega.

6 — A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que haja necessidade de proceder a audição de testemunhas, ou à realização de diligências indispensáveis ao esclarecimento da verdade ou nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.

7 — Finda a instrução, o processo será presente por cópia à comissão de trabalhadores a qual se pronunciará no prazo máximo de oito dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de 15 dias a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

9 — A decisão fundamentada constará de documento escrito de que será sempre entregue cópia ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for de despedimento será dado conhecimento ao sindicato respectivo.

11 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.

12 — Quando haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

13 — Quando haja audição verbal do trabalhador arguido, é facultado a este o direito de se fazer acompanhar de mandatário o qual não poderá, porém, interferir na audição.

14 — Tratando-se de processo disciplinar com intenção de despedimento, observar-se-á a tramitação processual prevista no Decreto-Lei n.º 64-A/89, salvo quanto ao prazo de resposta à nota de culpa que será de 10 dias úteis.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições aplicadas, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de Novembro, e normas complementares.

2 — A segurança no trabalho, na empresa, terá como objecto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais graves.

Cláusula 65.^a

Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, o disposto nesta convenção e no regulamento de higiene e segurança dela emergente;
- 2) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- 3) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- 4) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, e do regulamento emergente deste AE conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;
- 5) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
- 6) Ouvir as comissões de higiene e segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 66.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- 3) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 67.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores, carregadores, ajudantes de motorista e outros) a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamanhos, luvas de borracha, calças e casaco de PVC dotado de capuz.

2 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente no respeitante a normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional.

4 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 68.^a

Comissões de higiene e segurança

1 — Deverão ser constituídas, para exercer funções nos termos legais, comissões de higiene e segurança de composição paritária com o máximo de quatro elementos em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As comissões de higiene e segurança são órgãos consultivos da empresa, competindo-lhes:

- a) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da higiene e segurança no trabalho que devem ser submetidos à apreciação da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar relatórios no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- f) Propor acções visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica adequada na matéria de higiene e segurança no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram, recomendando medidas adequadas à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações para a aquisição de equipamento de segurança no trabalho, de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança no trabalho, dando-lhes o devido seguimento;
- j) Analisar processos referentes a inquéritos de acidentes de trabalho;

- l) Participar na elaboração do regulamento de higiene e segurança no trabalho que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego.

Cláusula 69.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — No prazo de 180 dias contados a partir da entrada em vigor deste AE será elaborado e apresentado aos sindicatos outorgantes um projecto de regulamento de higiene e segurança.

2 — O regulamento entrará em vigor depois de acordado pelas partes e aprovado pelas entidades competentes.

CAPÍTULO XIV

Medicina do Trabalho

Cláusula 70.^a

Serviços de medicina do trabalho

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes de harmonia e para os fins previstos nas disposições em vigor.

2 — Os serviços de medicina do trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.

3 — Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4 — Os trabalhadores têm direito de apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto à higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

5 — A empresa comportará os custos dos exames médicos ou outros prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 71.^a

Exames médicos

1 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei, sem prejuízo do que vier a ser disposto no regulamento.

Cláusula 72.^a

Estatuto

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 73.^a

Princípios gerais

1 — A empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento numa perspectiva de formação permanente, pelo que, na medida do possível, se compromete a:

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integrem e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação por iniciativa da empresa é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 74.^a

Tipos de formação

1 — A formação pode ser de natureza técnico-profissional ou geral.

2 — A formação técnico-profissional abrange:

- a) Formação inicial — visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) Aperfeiçoamento profissional — tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) Especialização — é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) Reconversão — destina-se a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais. Pode revestir duas modalidades, inicial e de aperfeiçoamento.

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizam a aquisição de conhecimentos básicos, receptividade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

Cláusula 75.^a

Participação

1 — As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação da empresa ou em regime de voluntariado.

2 — Os participantes em acções de formação obrigam-se a cumprir as normas respeitantes ao curso res-

pectivo, nomeadamente em matéria de provas com assiduidade e empenho.

Cláusula 76.^a

Responsáveis pela formação

1 — Os períodos de aprendizagem, prática, estágio ou equivalente far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria mínima de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos e específicos no local de trabalho respectivo para a formação requerida.

2 — Aos trabalhadores que a título eventual sejam chamados a orientar acções de formação poderá ser atribuído um subsídio como monitores.

CAPÍTULO XVI

Reconversão profissional

Cláusula 77.^a

Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reconversão profissional.

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou a introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilitações;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e ou provas profissionais.

Cláusula 78.^a

Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

2 — Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem a nível profissional igual ou superior ao que já possuam e se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 18.^a

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa ou indirecta de reconversão profissional efectuada.

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 79.^a

Agente único

1 — É agente único nos transportes de passageiros o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha para além das suas funções de motorista, as principais tarefas do cobrador-bilheteiro.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

Pode no entanto, posteriormente, o trabalhador deixar de praticar este regime desde que para tal autorizado pela respectiva direcção da empresa ou, na falta desta autorização, por deliberação favorável da comissão paritária sobre recurso do trabalhador.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com pagamento mínimo do correspondente a 4 horas de trabalho diário nessa situação.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 80.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a três dias, salvo no caso de hospitalização.

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim da administração regional de saúde.

4 — Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro nos termos desta cláusula, reembolsando a Empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando e se o receber.

5 — Nos casos previstos no n.º 3, o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 81.^a

Controlo e fiscalização de baixas

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante do anexo III.

Cláusula 82.^a

Garantias dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e à indemnização legal a que tenha direito.

2 — No caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta proveniente de acidente de trabalho, ou doença profissional ao serviço de empresa, esta diligenciará a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

3 — No caso de reconversão, o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua anterior categoria profissional.

4 — Não sendo, porém, possível a reconversão, é conferido ao trabalhador o direito à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas.

5 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

6 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral.

Cláusula 83.^a

Preparação para a reforma

1 — O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os seis meses que precedem a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2 — O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de dois meses;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25 % do período normal de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência mínima de três meses.

4 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 84.^a

Complemento de reforma por invalidez e velhice

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade previsto nos regulamentos da segurança social.

2 — Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pelo Centro Nacional de Pensões de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre os 60% e os 80% da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

3 — Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 1,5 da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela CNP e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 82.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do n.º 1, após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

7 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

Cláusula 85.^a

Assistência judicial e pecuniária

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2 — A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 86.^a

Assistência em caso de cumprimento de pena de privação de liberdade

Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exercício das

suas funções será garantida a retribuição durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhes tenha sido atribuída culpa grave.

Cláusula 87.^a

Apoio por apreensão de licença de condução

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 88.^a

Ocorrência fora do País

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a transladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local de trabalho, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

Cláusula 89.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa no activo ou reformados.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa.

3 — Nos casos em que haja rede escolar subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares do CEP a que o trabalhador pertença ou de outro que escolher.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, o viúvo ou viúva, ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação, terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — Os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes, quando acompanhados do pai, ou mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores para cada viagem. Para as demais carreiras de serviço regular basta a apresentação do cartão de identificação da empresa.

9 — Os trabalhadores da empresa no activo ou reformados poderão ainda utilizar os serviços expressos, beneficiando do desconto de 50%.

10 — Os direitos consignados nos números anteriores, excepto o referido no n.º 5, abrangem também os serviços de transporte público de passageiros regular ou expresso, efectuado por qualquer das empresas cinditárias da Rodoviária Nacional, Investimento e Participações, S. A., independentemente das transformações que estas hajam sofrido ou venham a sofrer, quer quanto à natureza e forma jurídica quer quanto à titularidade do seu capital, nos termos seguintes:

- a) O preço dos serviços de transporte a prestar com qualquer destas empresas nas condições estabelecidas nos números anteriores será suportado pela Stagecoach;

- b) Os serviços de transporte a prestar por estas empresas serão requisitados previamente à Stagecoach, com a antecedência de dois dias úteis, a qual pagará ao interessado a importância correspondente mediante a exibição do título de transporte ou de impresso comprovativo da utilização do transporte que emitirá para este efeito.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 91.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transportes de géneros e de equipamentos;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

3 — Quanto à matéria da presente cláusula deverá ainda ter-se em atenção as disposições aplicáveis da lei das comissões de trabalhadores (Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro).

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 92.^a

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão na empresa exerce-se nos termos dos respectivos estatutos e designadamente da

Lei n.º 46/79 por intermédio de representantes eleitos pelos trabalhadores, nomeadamente para os órgãos sociais da empresa e comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes deste AE, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária.

Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os manditou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente AE;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 3 da cláusula 4.^a, do n.º 4 da cláusula 5.^a, do n.º 3 da cláusula 62.^a e do n.º 2 da cláusula 79.^a

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação e o Emprego para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XXII

Disposições legais

Cláusula 94.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 95.^a

Uniformização de regalias

Consideram-se revogadas todas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que o presente AE substitui, por se considerar o presente, no conjunto, globalmente, mais favorável.

ANEXO I

Categorias profissionais

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral de escritório. Pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou afixação de documentos dentro das instalações.

Auxiliar de movimento. — É o trabalhador que executa, nomeadamente, anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefones e de passageiros, conferência de folhas de ponto (detalhe de serviço), de verbetes do livrete de trabalho, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico e outras tarefas análogas.

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, efectua a venda de bilhetes e ou títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o respectivo movimento. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Procede ao pagamento de quaisquer despesas, desde que devidamente autorizadas. Prepara os fundos destinados a serem depositados. Toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes, e desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

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

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens, providencia pelo cumprimento dos horários respectivos, coordena as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos. Elabora relatórios sobre as ocorrências do movi-

mento geral, podendo por vezes proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada. Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação. Elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente. Mantém actualizados mapas de movimento de veículos. Pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis. Verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição. Assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. Coordena a informação ao público na estação.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais dos centros, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas do centro. Coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte. Coordena e acompanha indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço público. Dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique. Propõe actuações à execução do movimento da área. Controla a actuação dos agentes.

Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado electricista). — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, sob a orientação do seu superior hierárquico.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros, verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte, carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações. Auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura. Pode proceder a despachos e a registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança. Procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa. Presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correpondência, além de a distribuir ao serviço a que se destina. Pode efectuar outros serviços análogos.

Despachante. — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadorias chegada ou transportada e cobranças das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário. Pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Electricista oficial. — É o trabalhador que executa todos os produtos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controlo de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas

de escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe foi ordenado pela entidade patronal.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce funções de promoção de indivíduos com actividades preventivas e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Escriturário principal. — É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimento e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário. — É o trabalhador que faz estágio para a respectiva profissão, auxiliando os oficiais da função e executando tarefas inerentes à categoria para que se prepara.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampar na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoas e veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe de serviço diário do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação na suas faltas e impedimentos.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública. Cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços.

Verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, a adequação das bandeiras de destino e dísticos e o cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo eventualmente executar o serviço de abastecedor de combustíveis.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu exterior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso. Incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedam ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

Mecânico de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos em automóveis, outras viaturas ou máquinas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a administrar aos instruendos.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (ligeiros ou pesados). Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de viaturas de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando

em serviço com viaturas dotadas com meios de carregamento próprio deverá accionar os mecanismos que permitam a execução de cargas e descargas, desde que o local das operações tenha as indispensáveis condições de segurança. Será obrigatoriamente acompanhado de ajudante de motorista quando em serviço de distribuição de mercadorias, bem como nos transportes de combustíveis a granel.

Oficial principal (metalúrgico e electricista). — É o trabalhador que, pelo seu grau de eficiência, conhecimentos e aptidão, possui o nível de qualificação que lhe permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até dois profissionais.

Operador de computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados, quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operações; actualiza e controla os *outputs* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operações; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas, desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens da consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

Pedreiro (construção civil). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respectivas funções.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimentos e conferência das contas dos cobradores-bilheteiros, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder eventualmente à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna e leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como, dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.).

Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

Nota. — Os trabalhadores actualmente classificados como secretário(a) de administração ou de direcção e que não preenham as exigências de habilitações mínimas vencerão o salário fixado para o grupo II. As funções inerentes à categoria poderão ser desempenhadas por outros profissionais de escritório, mediante a atribuição de um subsídio de função igual à diferença entre o respectivo salário base e o estabelecido para as categorias de secretário(a) de direcção ou fixado para o grupo II, consoante preencham ou não as exigências de habilitações escolares mínimas.

Nestas circunstâncias não é aplicável a estes trabalhadores o regime consignado no n.º 2 da cláusula 45.^a

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléc-

tricas. Incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata. Pode eventualmente auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir os volumes aos domicílios dos utentes de transportes.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Nota. — As estações rodoviárias da empresa serão classificadas, em função da respectiva dimensão, em estações A e B, consoante o seu quadro de pessoal de movimento seja superior ou igual a 40 trabalhadores ou inferior a esse número, respectivamente, ou, em alternativa, disponha de um parque de viaturas afectas a serviços regulares com 20 ou mais viaturas ou menos, respectivamente. Os responsáveis pelas estações A e B são, respectivamente, chefes de estação A e B.

Os terminais de expedição dos centros suburbanos serão classificados em A e B, consoante seja feita expedição ou prestada assistência de passagem a 350 ou mais circulações, no cômputo de partidas, chegadas e passagens de serviços regulares, não sendo incluídos os desdobramentos, ou menos, respectivamente.

Os responsáveis dos terminais A terão a categoria de chefe de estação A e os dos terminais B a categoria de expedidor ou de chefe de estação B.

ANEXO II
Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II	1-7-96:
	Chefes de fiscais A	
	Chefes de movimento A	99 400\$00
	Chefe de secção A	
	Encarregado de electricista A	1-1-97:
	Encarregado de metalúrgico A	
	Monitor A	
	Operador de computador I	
II	Operador de registo de dados principal	102 900\$00
	Secretário(a) de direcção A	
	Chefe de equipa	1-7-96:
	Chefe de estação A	
	Encarregado de armazém	92 900\$00
	Enfermeiro	
	Escriturário principal	1-1-97:
	Oficial principal (metalúrgico electricista)	
III	Recepcionista ou atendedor de oficina	96 150\$00
	Secretário(a) de direcção	
	Técnico de electrónica	1-7-96:
	Caixa	
	Chefe de despachantes	89 250\$00
	Electricista (oficial com mais de três anos)	
	Encarregado de garagens II	1-1-97:
	Escriturário de 1. ^a	
IV	Expedidor	92 350\$00
	Fiel de armazém (mais de três anos) ...	
	Fiscal	1-7-96:
	Oficial metalúrgico de 1. ^a (a)	
	Operador de registo de dados	85 850\$00/88 900\$00
	Vulcanizador especializado	
	Encarregado de garagens	1-7-96:
	Apontador (mais de 1 ano)	
V	Cobrador	81 850\$00
	Despachante	
	Electricista (oficial com menos de três anos)	1-1-97:
	Empregado de serviços externos	
	Escriturário de 2. ^a	84 700\$00
	Fiel de armazém (com menos de três anos)	
	Motorista de serviços públicos	1-7-96:
	Oficial metalúrgico de 2. ^a	
VI	Recebedor	77 600\$00
	Telefonista (mais de três anos)	
	Pedreiro de construção civil oficial de 1. ^a	1-1-97:
	Auxiliar de escritório	
	Auxiliar de movimento	80 300\$00
	Bilheteiro	
	Cobrador bilheteiro	1-7-96:
	Entregador de ferramentas e materiais de 1. ^a	
VII	Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	74 000\$00
	Telefonista (menos de três anos)	
	Apontador (menos de 1 ano)	1-1-97:
	Contínuo com mais de 21 anos	
	Entregador de ferramentas e materiais de 2. ^a	76 600\$00
	Estagiário do 3. ^o ano	
	Guarda	1-7-96:
	Lavandeiro de 1. ^a	
VIII	Lubrificador	1-1-97:
	Montador de pneus	
	Porteiro	70 350\$00
	Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	
	Vulcanizador	1-7-96:
	Abastecedor de carburantes	
	Lavador	72 800\$00
	Lavandeiro de 2. ^a	
IX	Operário não especializado	1-1-97:
	Servente	
	Ajudante de electricista do 2. ^o ano ...	1-7-96:
	Contínuo de 20 anos	
	Estagiário do 2. ^o ano	65 600\$00
	Praticante de fiel de armazém do 2. ^o ano	
	Praticante metalúrgico do 2. ^o ano ...	1-1-97:
	Servente de limpeza	
X	Praticante metalúrgico do 2. ^o ano ...	67 900\$00
	Servente de limpeza	
	Ajudante de electricista do 1. ^o ano ...	1-7-96:
	Contínuo de 19 anos	
	Estagiário do 1. ^o ano	60 000\$00
	Praticante de fiel de armazém do 1. ^o ano	
	Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	1-1-97:
	Pré-oficial do 2. ^o ano construção civil .	
XI	Pré-oficial do 2. ^o ano construção civil .	62 100\$00
	Contínuo de 18 anos	
	Contínuo de 18 anos	53 650\$00/55 500\$00
	Contínuo de 18 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano ou com 17 anos	1-7-96:
	Paquete de 17 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano ou com 17 anos	1-1-97:
	Paquete de 17 anos	
XII	Paquete de 17 anos	51 000\$00
	Paquete de 17 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano ou com 16 anos	1-7-96:
	Paquete de 16 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano ou com 16 anos	45 150\$00
	Paquete de 16 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano ou com 16 anos	1-1-97:
	Paquete de 16 anos	
XIII	Paquete de 16 anos	46 750\$00
	Paquete de 16 anos	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	45 150\$00
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	1-7-96:
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	1-1-97:
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
XIV	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	45 150\$00
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	1-7-96:
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	1-1-97:
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
VIII	Abastecedor de carburantes	1-7-96:
	Lavador	
	Lavandeiro de 2. ^a	70 350\$00
	Operário não especializado	
	Servente	1-1-97:
	Servente	
	Servente	72 800\$00
	Servente	
IX	Servente	1-7-96:
	Servente	
	Ajudante de electricista do 2. ^o ano ...	65 600\$00
	Contínuo de 20 anos	
	Estagiário do 2. ^o ano	1-1-97:
	Praticante de fiel de armazém do 2. ^o ano	
	Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	67 900\$00
	Servente de limpeza	
X	Servente de limpeza	1-7-96:
	Servente de limpeza	
	Ajudante de electricista do 1. ^o ano ...	60 000\$00
	Contínuo de 19 anos	
	Estagiário do 1. ^o ano	1-1-97:
	Praticante de fiel de armazém do 1. ^o ano	
	Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	62 100\$00
	Pré-oficial do 2. ^o ano construção civil .	
XI	Pré-oficial do 2. ^o ano construção civil .	1-7-96:
	Contínuo de 18 anos	
	Contínuo de 18 anos	53 650\$00/55 500\$00
	Contínuo de 18 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano ou com 17 anos	1-7-96:
	Paquete de 17 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano ou com 17 anos	1-1-97:
	Paquete de 17 anos	
XII	Paquete de 17 anos	51 000\$00
	Paquete de 17 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano ou com 16 anos	1-7-96:
	Paquete de 16 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano ou com 16 anos	45 150\$00
	Paquete de 16 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano ou com 16 anos	1-1-97:
	Paquete de 16 anos	
XIII	Paquete de 16 anos	46 750\$00
	Paquete de 16 anos	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	45 150\$00
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	1-7-96:
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	1-1-97:
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
XIV	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	45 150\$00
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	1-7-96:
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	1-1-97:
	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano ...	

(a) Abrange as seguintes categorias profissionais:

Bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, torneiro mecânico.

ANEXO III

Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal líquida da categoria profissional e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento nos termos do número anterior.

3 — Quando seja devido o complemento, o trabalhador receberá mensalmente a remuneração reembolsando a empresa do quantitativo do subsídio quando o receber caso a segurança social o não remeta directamente à empresa.

Artigo 2.º

Direito ao complemento

O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Concessão de baixa e respectivo subsídio por parte das instituições de segurança social, por período de duração superior a três dias, salvo no caso de hospitalização;
- b) Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- c) Procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de segurança social sobre concessão e controlo de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

Artigo 3.º

Comunicação da situação de baixa

1 — A comunicação da situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

2 — Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito, a expensas da empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

Artigo 5.º

Efeitos da doença não verificada

1 — As situações de doença não verificadas motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença.

2 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local em que indicar para estada.

Artigo 6.º

Sanções

1 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador que:

- a) Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;

c) Proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste regulamento, no AE, às regras para justificação de faltas relativas a este regime ou ao disposto no regulamento de concessão e controlo de baixas por doença.

2 — Perderá direito às regalias do presente regulamento por períodos de 3 a 12 meses:

a) O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela segurança social no prazo de oito dias a contar do seu recebimento;

b) O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

3 — Não se considera para efeito da alínea a) do n.º 1, a alegação pelo trabalhador da sua impossibilidade de se deslocar às instalações da empresa.

4 — Não poderá ser aplicada a sanção máxima estabelecida no corpo do n.º 2, na primeira vez em que o trabalhador incorrer na situação prevista na sua alínea b), salvo em caso de fraude.

5 — O regime previsto no n.º 2 aplica-se igualmente às situações de acidente de trabalho, sendo a situação prevista na alínea a) reportada à seguradora respectiva.

6 — As sanções previstas por violação deste regulamento não prejudicam o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado, com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a ele tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitio e cor.

Artigo 2.º

Uso do distintivo

1 — Quando em serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade da empresa, contendo o emblema da mesma e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso do crachá ou cartão de identidade da empresa, é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público ou que motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

1 — Será obrigatório o uso de fato de trabalho, aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

A) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de electricista;
Apontador;
Aprendiz de electricista;
Aprendiz de metalúrgico;
Chefe de equipa;
Electricista (pré-oficial);
Electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Entregador de ferramentas;
Fiel de armazém;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Monitor;
Montador de pneus;
Oficiais metalúrgicos;
Operários não especializados;
Praticante de metalúrgico;
Servente;
Técnico de electrónica;
Vulcanizador;
Vulcanizador especializado;
Oficial principal;

B) Movimento:

Auxiliar de movimento;
Bilheteiro;
Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Cobrador-bilheteiro;
Chefe de movimento;
Bilheteiro;
Despachante;
Expedidor;
Fiscal;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista de serviços públicos;

C) Serviços auxiliares:

Guarda;
Porteiro;

E) Refeitórios e bares;

F) Medicina e enfermagem;

G) Limpeza.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

a) Sector oficial e estações de serviço:

Fato-macaco de cor azul para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas; o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e botões normais;
Camisa branca, com colarinho preparado para poder ser usada sem gravata;
Gravata azul;
Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Sector de turismo (motorista):

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;
Camisa branca;
Gravata de cor azul;

d) Serviços auxiliares:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;
Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata;
Gravata azul;

e) Refeitórios e bares:

Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca;
Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca;
Os cozinheiros têm direito a calça, casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

f) Medicina e enfermagem:

Os enfermeiros e médicos do trabalho têm direito a batas de sarja branca;

g) Limpeza:

Os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul;

h) Gráficos:

Os trabalhadores têm direito a bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável, os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intem-

péries, nomeadamente os cobradores-bilheteiros dos centros interurbanos, fiscais, ajudantes de motorista e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização do fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhe está distribuído, em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou a não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas, e, quando não fizer uso da gravata, será obrigatoriamente aberta.

Sempre que em serviço seja utilizado, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam, devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fatos-macaco — inicialmente 2 fatos e depois 1 de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente 2 casacos e 2 calças e depois uma calça cada 12 meses e 1 casaco cada 30 meses;
- c) Casaco de malha — inicialmente 1 e depois outro de 24 em 24 meses;
- d) Camisa — inicialmente 3 camisas e uma de 6 em 6 meses, sendo de 5 a dotação inicial no turismo;
- e) Gravata — inicialmente 2 e 1 de 18 em 18 meses;
- f) Bata de sarja — inicialmente 2 batas e 1 de 12 em 12 meses;
- g) Fato de ganga — inicialmente 2 fatos e 1 de 12 em 12 meses;
- h) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço, serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento no disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

1 — A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

2 — Cessando o contrato de trabalho, é obrigatório a devolução à empresa dos fatos de trabalho cujo prazo de duração não tiver terminado sob pena de dedução, na liquidação de contas, do valor remanescente da peça ou peças que faltarem.

ANEXO V

Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

(Este livrete é emitido pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para a indústria rodoviária, assim como o decreto regulamentar do AETR — Decreto n.º 324/73.)

CAPÍTULO I

Características do livrete de controlo de trabalho

Artigo 1.º

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

Artigo 2.º

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato que, no distrito do local de trabalho, represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

Artigo 3.º

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

Artigo 4.º

Os livretes fornecidos para registo de trabalho suplementar conterão na respectiva capa uma sobrecarga, a vermelho, com os dizeres «Possui horário fixo».

Artigo 5.º

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A-6 (105 mm×148 mm).

Artigo 6.º

1 — Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- c) 12 resumos semanais, em duplicado;
- d) Um exemplar deste regulamento;
- e) Um exemplar da folha diária preenchida.

2 — Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

CAPÍTULO II

Normas para aquisição dos livretes

Artigo 7.º

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo n.º 6 existente no próprio livrete.

2 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete ou 20 dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.

3 — Na folha diária n.º 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data de caducidade do livrete.

Artigo 8.º

1 — Aos trabalhadores que possuem horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo do trabalho suplementar, se o possuírem.

2 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta decisão poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

Artigo 9.º

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

2 — Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.

3 — Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

Artigo 10.º

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2 — No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.

3 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 1.

CAPÍTULO III

Normas de manutenção e preenchimento

Artigo 11.º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 12.º

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que nele se façam podem ser emendadas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — São expressamente proibidas rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

Artigo 13.º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possuir capa ou quando as inscrições nelas insertas não sejam perceptíveis ou ainda quando excedam o respectivo período de validade.

Artigo 14.º

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significado seguinte:

- 4 (cama) — repouso diário;
- 5 (cadeira) — intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;
- 6 (volante) — período de condução;

- 7 — este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;
- 7-A (martelos) — período de trabalho efectivo distinto do de condução;
- 12 (cama+estrela) — tempo total de repouso diário antes de entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por cobrador-bilheiro ou ajudante de motorista será registado sob a rubrica 7-A (martelos).

Artigo 15.º

1 — Havendo horário fixo, nas folhas diárias apenas será registado o trabalho suplementar, pela forma seguinte:

- a) O início do período de trabalho suplementar;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17.º deste regulamento.

Artigo 16.º

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho.

Artigo 17.º

1 — Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso, pela forma seguinte:

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
- b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
- c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 14.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 5, 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (ver modelo da folha diária preenchida — modelo 5);
- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (Observações), inscrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços; sem prejuízo do disposto no n.º 4, do artigo 12.º, a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;

- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2 — Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período de onde saiu e o início do período onde entra.

3 — Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findo aqueles, se reinicie o trabalho.

Artigo 18.º

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 15.º e 17.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária, a que alude a alínea c) do artigo 17.º, não são admitidos registos de duração inferior a sessenta minutos, nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.

Artigo 19.º

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (Observações) do resumo respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

Artigo 20.º

Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana, no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12 serão transcritas, respectivamente, para as E, F, G, Ha e L do resumo semanal na coluna referente ao dia da semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório e diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica F do resumo semanal constante pela forma descrita na alínea anterior;
- c) Será escrito 0 na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se, resumidamente, na coluna referida o motivo do não preenchimento da folha diária

[por exemplo: descanso semanal, falta por (. . .), doença, férias, etc.];

- d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

CAPÍTULO IV

Deveres dos trabalhadores

Artigo 21.º

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento e do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente inscritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- c) Preencher uma folha diária por cada dia em que haja prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;
- d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;
- f) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controlo;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

CAPÍTULO V

Deveres das entidades patronais

Artigo 22.º

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento e do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Preencher as rubricas V e VI da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;
- b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para preenchimento correcto do livrete;
- c) Examinar todas as semanas ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível as folhas diárias e os resumos semanais;
- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;
- e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais que um livrete;

- f) Suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 10.º

CAPÍTULO VI

Preço dos livretes

Artigo 23.º

1 — É fixado em 250\$ o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais.

3 — O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos.

Lisboa, 5 de Novembro de 1996.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Stagecoach Portugal Transportes Rodoviários, L.ª :

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Entrado em 11 de Novembro de 1996.

Depositado em 23 de Dezembro de 1996, a fl. 39 do livro n.º 8, com o n.º 433/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre a referida associação patronal e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, bem como as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996).

Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na sua actual redacção, a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, por um lado, e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro, celebram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e às alterações a ele feitas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996.

Porto, 2 de Dezembro de 1996.

Pela APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Dezembro de 1996.

Depositado em 30 de Dezembro de 1996, a fl. 39 do livro n.º 8, com o n.º 434/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre FINIFUNDOS — Gestão de Activos, SGPS, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário.

Aos 31 dias do mês de Outubro 1996, nas instalações do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da FINIFUNDOS — Gestão de Activos, SGPS, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas.

Pela FINIFUNDOS — Gestão de Activos, SGPS, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.^a série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, e 2, de 15 de Janeiro de 1996, na totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela FINIFUNDOS — Gestão de Activos, SGPS, S. A.

Pela FINIFUNDOS — Gestão de Activos, SGPS, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Dezembro de 1996.

Depositado em 20 de Dezembro de 1996, a fl. 38 do livro n.º 8, com o n.º 429/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre PRIVAÇOR, SGPS, S. A., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT para o sector bancário.

Aos 31 dias do mês de Outubro de 1996, nas instalações do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da PRIVAÇOR, SGPS, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas.

Pela PRIVAÇOR, SGPS, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.^a série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, e 2, de 15 de Janeiro de 1996, na totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela PRIVAÇOR, SGPS, S. A.

Pela PRIVAÇOR, SGPS, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Dezembro de 1996.

Depositado em 20 de Dezembro de 1996, a fl. 38 do livro n.º 8, com o n.º 430/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril) (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1996, encontra-se publicado o

CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1845 da citada publicação, na declaração de representação da FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, onde se lê:

«A FENSTQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCT/cortiça em representação dos seguintes sindicatos:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;

SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos da Indústria.»

deve ler-se:

«A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCT/cortiça em representação dos seguintes sindicatos:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;

SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros e Licenciados.»

