

Boletim do Trabalho e Emprego

5

1.^A SÉRIE

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

Preço 521\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 5	P. 181-242	8-FEVEREIRO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros (empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos — electricistas) 183
- PE das alterações dos CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e outra e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 184
- PE dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 185
- PE das alterações dos CCT para os consultórios médicos, policlínicas e estabelecimentos similares 185
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. da Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra 186

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos 187
- AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro 206
- AE entre a TRANSPORTA — Transportes Porta a Porta, S. A., e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos 240
- AE entre a GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras 241



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 do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros (empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos — electricistas).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Considerando que a referida convenção abrange expressamente a actividade de prestação de serviços e a existência de um grande número de trabalhadores electricistas ao serviço de empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos cujas condições de trabalho devem ser objecto de actualização, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a exten-

são de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1996, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1996, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empresas de reparação,

manutenção e instalação de aparelhos eléctricos (CAE 52 720) e trabalhadores electricistas ao seu serviço, com excepção das que se encontrem abrangidas por convenções colectivas de trabalho e respectivas portarias de extensão, designadamente nos casos em que a actividade é exercida complementar ou acessoriamente à actividade de comércio.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 27 de Janeiro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações dos CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e outra e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal 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 ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e outra e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria de Portugal 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 25, de 8 de Julho, 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, em área pluridistrital e continental, no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1996, havendo a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal deduzido oposição no sentido da aplicação não só pluridistrital, mas também no território do continente, da portaria de extensão que, face à uniformização que se visa alcançar, mereceu acolhimento parcial no tocante às enti-

dades patronais filiadas nas associações patronais signatárias.

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 ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e outra e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal 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 25, de 8 de Julho, ambos de 1996, são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre, Lisboa e Santarém (com excepção do concelho de Ourém):

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

2 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e outra e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal 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 25, de 8 de Julho, ambos de 1996, são ainda estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho respeitantes a abastecedoras de aeronaves, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4 — Igualmente não são objecto da extensão determinada nos n.ºs 1 e 2 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 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, 28 de Janeiro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto, e 39, de 22 de Outubro, 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.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1996, na sequência do qual a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal 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 Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto, e 39, de 22 de Outubro, ambos de 1996, são estendidas, nos distritos de Coimbra, Leiria, Castelo Branco e Guarda e no 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 ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho respeitantes a abastecedoras de aeronaves, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4 — 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 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho 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, 28 de Janeiro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações dos CCT para os consultórios médicos, policlinicas e estabelecimentos similares.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho, entre a APO-MEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho, entre a Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, inserida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho, entre a APO-MEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, e entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro, e entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro, todos de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

Face ainda à existência de textos convencionais desatualizados em alguns dos sectores de actividade a abranger é indispensável consagrar, nos termos legais, a prevalência da presente portaria de extensão sobre a regulamentação convencional.

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 46, de 15 de Dezembro 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 APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho, entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho, entre a Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, inserida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho, entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro, e entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro, todos de 1996, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhado-

res ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, 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 21, de 8 de Junho, 34, de 15 de Setembro, e 35, de 22 de Setembro, todos de 1996, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam as actividades económicas incluídas na CAE — Rev. 2 — pp. 8512 e 8513 (consultórios médicos, policlínicas, medicina dentária e odontologia) e trabalhadores ao seu serviço da mesma profissão ou profissão análoga, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

3 — A presente portaria é aplicável às relações de trabalho incluídas no seu âmbito de aplicação relativamente às quais exista regulamentação específica no tocante às matérias previstas nas convenções colectivas de trabalho ora objecto de extensão.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho 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, 27 de Janeiro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. da Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIC — Associação Industrial de Cris-

talaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1997.

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

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

e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras;

- c) Serão excepcionadas da extensão referida nas alíneas anteriores as relações de trabalho entre as entidades patronais que no distrito de Leiria prossigam a actividade regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CCT celebrado entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, não filiados em sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes da convenção objecto do presente aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT 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 de entrada em vigor.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de Outubro de cada ano.

4 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel — as habilitações exigidas por lei;

Trabalhadores de escritório:

- 1) As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório;
- 2) Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior;
- 3) A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores — idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório — as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Porteiro — 18 anos;
Guarda — 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 45 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 10 ou menos trabalhadores, 75 dias;
- b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 120 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

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, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

5 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a tal tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4 — O trabalhador admitido nas condições previstas no n.º 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de sete dias.

Cláusula 6.^a

Quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4 — Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.^a

Regulamentação do quadro de densidades

1 — As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

	Número de oficiais ou equivalentes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	—	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3 — O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50% do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional deve ser entendida como um processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores adquirem e desenvolvem competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desenvolvimento profissional, nos termos consagrados nos Decretos-Leis n.ºs 401/91 e 405/91, ambos de 16 de Outubro.

2 — As entidades patronais promoverão as actividades de formação profissional de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço, podendo para tal recorrer a entidades formadoras externas devidamente credenciadas.

3 — A formação profissional organiza-se em cursos ou acções correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação, devendo ser ministrada em locais adequados e por formadores preparados para exercer a função.

4 — A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

5 — Os trabalhadores que frequentem acções de formação são equiparados a trabalhadores estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

6 — As entidades patronais devem assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelas empresas.

7 — A formação profissional é objecto de certificação nos termos do previsto no Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de Maio, e no Decreto Regulamentar n.º 68/94, de 26 de Novembro.

8 — Os encargos com as actividades de formação profissional são da responsabilidade das entidades patronais, sem prejuízo dos apoios financeiros e incentivos que possam obter para a prossecução dessas actividades.

Cláusula 10.^a

Regime de promoções e acesso obrigatório

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

- a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

- b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.^a classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;
- c) Os escriturários de 2.^a classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e o Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano.

2 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas 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) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
- 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 os casos previstos na lei e no presente CCT;
- 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 ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço.

O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocamentos de ida e regresso do trabalho;

- h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar o horário aos trabalhadores-estudantes;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- l) Garantir aos trabalhadores de 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 estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que, por motivos imperiosos de serviço, 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 dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;
- 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 extraordinário nele registado (ver anexo III);
- o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- j) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;
- d) Exigir ao trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 17.^a;
- h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;
- i) Coarctar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário

normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou subcontratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;
- o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do sindicato ou da comissão paritária.

2 — A violação das garantias previstas no n.º 1 desta cláusula será sancionada, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

Em conformidade e perante a imperatividade do 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 proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^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 pode 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 18.^a

Transferência de local de trabalho

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 19.^a

Período normal de trabalho

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

2 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3 — O período normal de trabalho para todos os instrutores é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4 — Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do n.º 13 desta cláusula.

5 — Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6 — O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7 — O período normal de trabalho é distribuído por seis dias:

- a) Para os instrutores de condução automóvel, de segunda-feira a sexta-feira das 7 horas às 21 horas e 30 minutos, e ao sábado das 7 horas às 12 horas, de harmonia com os referidos mapas;
- b) Para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sábado das 8 horas e 30 minutos às 21 horas, de harmonia também com os referidos mapas.

8 — Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 e as 14 horas ou entre as 18 e as 21 horas para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de

horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12 — As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito dos trabalhadores ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13 — A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Instrutores de condução automóvel:

Horas	1.ª semana						2.ª semana					
	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sábado	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sábado
7.00 (...)						A						B
12.00 (...)	A	A	A	A	A		B	B	B	B	B	
14.50												
14.50 (...)	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	
21.30												

A — um instrutor.
B — outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico:

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sábado
8.30 (...)	C	C	C	C	C	D
16.00						
16.00 (...)	D	D	D	D	D	D
21.00						

C — um instrutor.
D — outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos:

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sábado
8.30 (...)	E, F	E, F	E, F	E, F	E, F	F, G
16.00						
16.00 (...)	G	G	G	G	G	G
21.00						

E — um trabalhador administrativo.
F — outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de segunda-feira a sexta-feira).
G — um outro (ainda) trabalhador administrativo.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

O trabalho nocturno é definido nos termos da lei em vigor na data de celebração deste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e domingo.

2 — O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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 mencionados no n.º 1 desta cláusula serão observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retri-

buição normal, um período de férias de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir ao descanso semanal do trabalhador, a partir de 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 meses completos de serviço efectivo, excepto para os trabalhadores contratados a termo por igual período, que deverão gozar férias no decurso do contrato ou após o seu termo mediante acordo com a empresa.

3 — 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 25.^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, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As férias são 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 pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam 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.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 26.^a

Marcação de férias

1 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais devem ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de Fevereiro.

3 — A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.^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, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-las durante o primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

Alteração ou interrupção de férias

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.

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que o período de doença comprovada pelos Serviços Médico-Sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo 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 da cessação.

Cláusula 31.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3 — Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, 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, e da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre 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 a duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos sete dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.^a

Faltas

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

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

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$\frac{RM}{30} = \text{Remuneração diária}$$

sendo *RM* a remuneração mensal.

Cláusula 34.^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) Falecimentos de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, 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 passados 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.
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 comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em casos de complicação 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.	Documento comprovativo emitido pela secretaria do tribunal.
h) Provas de exame de estabelecimento escolar no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial ou equivalente.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comandante do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, segurança social ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com 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, até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional do Sangue ou de estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente, e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 — As faltas das 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 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a ante-

cedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6 — 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.

7 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;
- c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.^a

2 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim 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 todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará, no acto do pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 38.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 25 dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 3100\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os trabalhadores com a categoria de instrutores venceram a 1.^a diuturnidade em 1 de Fevereiro de 1987, com 3 anos de serviço, e a 2.^a em 1 de Fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) 100% de acréscimo sobre a remuneração normal.

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200%

2 — Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como

dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

6 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT 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 de 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 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7 — A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8 — O pagamento do subsídio referido no n.º 6 e o complemento referido no n.º 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no n.º 1.

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão a título de abono para falhas a quantia mensal de 4000\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

Refeições

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 720\$.

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

Almoço — 1500\$;
Jantar — 1500\$;
Pequeno-almoço — 400\$.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

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

- a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;
- c) A subsídio de deslocação nos montantes de 450\$ e 850\$ diários, conforme o trabalho seja rea-

lizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Trabalhadores do sexo feminino

Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis 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 de retribuição;
- c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade, devendo 60 ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 antes do parto;
- d) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem amamentar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto.

Cláusula 49.^a

Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros 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 disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa, até duas horas diárias, quando necessário, para frequência das aulas, sem perda de retribuição;

- b) Dispensa, até dois dias, para prestação de prova escrita ou oral, sem perda de retribuição;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas nas alíneas anteriores, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova da sua condição de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constates do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 12 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias e com efeito

suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 53.^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 deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

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 d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa pela violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado ser indemnizado nos termos gerais, com as ressalvas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;
- b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;
- c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.^a

Tramitação processual disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos 30 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte da entidade patronal ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores 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 10 dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a oito dias úteis 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 consignadas no presente CCT e na lei geral 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 30 dias úteis após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas 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 úteis.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de 15 dias úteis 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 serão sempre entregues duas cópias ao trabalhador e uma à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao sindicato pelo trabalhador.

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 não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão judicial do despedimento nos termos do número anterior.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.^a

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, definida nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos

direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6 — Os encargos com a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde, ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.^a-A

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3 — O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

4 — O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 58.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 59.^a

Quotização sindical

1 — As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remete-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo, que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos 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 CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 4 da cláusula 52.^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 CCT.

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 CCT e são tomadas por maioria 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 APEC.

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 XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.^a

Transmissão de 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 exercam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente 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 15 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 62.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 63.^a

Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 64.^a

Disposição transitória

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo. — É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos 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, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites da competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa e de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Escrutário. — 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 com-

petem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos 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, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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 e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara 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, expedição do correio, etc.

Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de Secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador. — É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

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

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	205 000\$00
I	Chefe de escritório	155 000\$00
II	Chefe de divisão/departamento/serviços ... Contabilista Programador Tesoureiro	135 000\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
III	Chefe de secção Guarda-livros	130 000\$00
IV	Instrutor	130 000\$00
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	110 000\$00
VI	Caixa Escrutário de 1. ^a	103 000\$00
VII	Cobrador Escrutário de 2. ^a	93 000\$00
VIII	Telefonista	90 000\$00
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	87 000\$00
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	82 000\$00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	75 000\$00
XII	Estagiário do 1.º ano	70 000\$00
XIII	Paquete de 17 anos	65 000\$00
XIV	Paquete de 16 anos	60 000\$00

Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 150\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito a um subsídio mensal no valor de 9000\$.

ANEXO III

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

Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem horário móvel;
- 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 declaração 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 nele 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 seguintes:

- 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 (v. modelo da folha diária preenchida — modelo n.º 5);
- d) Registar-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, transcritas respectivamente para as E, F, G, H 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 inscrito 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, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem 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, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem 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, 15 de Janeiro de 1997.

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

Vitor Manuel Soares Pereira.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato 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 23 de Janeiro de 1997.

Depositado em 29 de Janeiro de 1997, a fl. 42 do livro n.º 8, com o n.º 8/97, 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 Serviços, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A., por um lado, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, do STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul, do SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, foi livremente e de boa fé celebrado um acordo que, futuramente, se designará por AE (acordo de empresa), fundado nos pressupostos constantes das cláusulas e anexos seguintes:

1 — Por protocolo celebrado em 26 de Fevereiro de 1996, as partes aqui outorgantes assumiram o propósito e o compromisso de conjuntamente procederem e promoverem a celebração de um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, conforme previsto no Decreto-Lei n.º 424/93, de 31 de Dezembro.

2 — As partes iniciaram, então, trabalhos intensivos de discussão e negociação de um novo clausulado, com o objectivo acima enunciado e com o propósito complementar de dar prioridade à actualização dos salários.

3 — No decurso das negociações tiveram as partes, igualmente, a intenção de produzir um instrumento que tivesse em linha de conta as novas realidades, propiciasse um relacionamento futuro de sã reciprocidade e, além do mais, que fosse um instrumento adaptado às condições específicas do sector siderúrgico, em salvaguarda dos interesses dos trabalhadores e da Empresa.

4 — Fazem parte integrante do presente acordo os anexos I, II, III e IV, respeitantes ao enquadramento profissional, à tabela de enquadramento, à tabela salarial e às categorias profissionais — definição genérica de funções.

5 — Fará ainda parte do presente acordo — completando o anexo IV — a definição das áreas tipo de intervenção, de índole específica, resultante do trabalho que, no prazo de 120 dias, e no âmbito profissional, as partes vão produzir, tendo em atenção o conhecimento e a familiaridade funcionais.

6 — Valem como disposições transitórias:

6.1 — O novo enquadramento é feito em respeito pelo nivelamento salarial actualmente em vigor na Empresa;

6.2 — Quando, por integração do novo enquadramento, vierem a ser nivelados diferentemente trabalhadores de igual categoria profissional, o nivelamento superior será atingido no prazo máximo de três anos, sem prejuízo de prazos inferiores de que actualmente beneficiem em razão da carreira profissional;

6.3 — O princípio anteriormente estabelecido não se aplica às actuais categorias, quando estas evoluam em grau e em função de promoção.

7 — A nova tabela salarial vigorará até 31 de Dezembro de 1997.

8 — O novo clausulado e a matéria constante dos anexos produzirão efeitos, independentemente de publicação, a partir do próximo dia 1 de Janeiro de 1997.

9 — A Empresa, no acto da assinatura do presente acordo, processa, como prémio extraordinário, o quan-

titativo de 30 000\$ a cada trabalhador representado pelas associações sindicais outorgantes.

10 — A Empresa manifesta a intenção de processar igualmente o quantitativo referido no número anterior, como prémio de adesão, aos trabalhadores que, não sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, venham a aderir ao presente AE, por escrito.

11 — Finalmente, concluindo as partes pela necessidade de tornar menos penoso o actual regime de turnos, nomeadamente no que respeita à sobrecarga do trabalho suplementar que a ele tem estado subjacente e do regime em vigor de antecipações e prolongamentos, manifestam a intenção de, no mais curto prazo de tempo possível, ser promovida a constituição de uma quinta equipa.

Paio Pires, 30 de Dezembro de 1996.

Pela Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

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 Serviços, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 Serviços, S. A., exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor, nos termos consagrados na lei, após a sua publicação.

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 vigorarão 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 decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretendam vir a ser revistas.

3 — A resposta por escrito e respectiva fundamentação serão enviadas 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) Executar com zelo e diligência as suas funções;
- 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, no que respeita à higiene, saúde 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 lhes forem confiados pela Empresa;
- k) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) 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;
- n) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- o) 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 boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria profissional, escalão e regime de trabalho;
- f) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores no campo da higiene, saúde e segurança 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) Manter e dinamizar os serviços de formação para os trabalhadores adequados 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;
- j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- k) Prestar aos Sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- l) Facilitar a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- m) Facilitar os trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente pelo telefone;
- n) Facilitar, sem prejuízo do serviço, as ausências eventuais de trabalhadores em exercício na direcção do clube de pessoal da Empresa, para tratar de assuntos inerentes ao desempenho de tais funções que não possam ser resolvidos fora das horas normais de serviço;
- o) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, por forma que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

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;
- c) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional e ou escalão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, 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) Adoptar conduta intencional de, por forma directa ou indirecta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- j) 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 para a sua 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 se essa transferência de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 103.^a

3 — Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador presta habitualmente serviço, englobando-se neste conceito a sede da Empresa, o seu centro fabril e outras instalações actuais ou futuras.

4 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

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

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

7 — No caso de transferência, e durante 60 dias, a Empresa concederá ao trabalhador, sem perda de remuneração,

até quatro dias úteis, tempo para regularizar a sua situação habitacional, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

8 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a Empresa custeará sempre o acréscimo diário de despesas, nomeadamente de transportes, refeições e tempo.

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

10 — Quando, por efeito de transferência, o novo local de trabalho se localize a mais de 50 km de distância do local anterior, o trabalhador receberá, por uma só vez, como compensação, uma quantia equivalente a um mês de remuneração mensal.

Cláusula 9.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

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.

No que respeita ao acréscimo de remuneração que porventura exista, será o mesmo igual à diferença entre a remuneração mensal do trabalhador e a remuneração que receberia se lhe fosse atribuída a categoria profissional do trabalhador substituído.

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 remuneração como à categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 10.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando o trabalhador, com regularidade, exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais (ou escalões), 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 direcção directamente depen-

dentes 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 dos sindicatos 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

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.

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 na Empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da Empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à Empresa, se possível com a antecedência de seis horas, ficando sujeitos aos regulamentos de higiene, saúde 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 de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula

sula 15.^a e nas cláusulas seguintes é, em cada local de trabalho:

- 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 o resultante da fórmula:

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

representando *n* o número de trabalhadores do respectivo local de trabalho.

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, da comissão intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — 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:

- a) Pela comissão sindical, quando se trate do conjunto de trabalhadores representados por um dos sindicatos outorgantes deste AE;
- b) Pela comissão intersindical, quando se trate do conjunto de trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes deste AE.

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 elas 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 horas que não pode ser inferior a dez por mês nem superior a oitenta e oito anuais.

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 — 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.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo aos seus responsáveis directos.

5 — 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.

6 — 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 deste AE e da lei, devendo a comunicação ser feita, em princípio, com um dia de antecedência.

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 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

3 — O sindicato interessado 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 primeiro dia em que faltarem.

4 — Sempre que o crédito de horas mensal for excedido, serão as ausências consideradas justificadas com perda de retribuição, sem prejuízo da comunicação a que se refere o número anterior.

Cláusula 20.^a

Cedência de instalações

1 — Em cada local de trabalho, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, a título permanente, um local no interior daquela 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 de trabalho no interior da Empresa, poderá este ser na proximidade, a definir de acordo com os delegados sindicais.

3 — A mudança das instalações só pode ter lugar a pedido dos delegados sindicais ou no caso de serem

comprovadamente necessária para a actividade da Empresa, devendo as novas instalações ser escolhidas com o acordo dos delegados sindicais e obedecer aos requisitos definidos no n.º 1.

Cláusula 21.^a

Reuniões com a administração

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

2 — Estas reuniões terão lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição. Em casos extraordinários, poderão ter lugar fora do horário normal, sem direito a retribuição.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicação, se subscrita pelas partes.

Cláusula 22.^a

Competência e poderes das comissões sindical e comissão intersindical

1 — Compete às comissões sindical 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 do refeitório e outras estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na Empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuíveis neste AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local de unidade, instalação ou serviço.

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

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

4 — Para o desempenho das suas funções, poderão os membros da comissão sindical circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da laboração normal desta.

SECÇÃO III

Comissão de trabalhadores

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões 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, a título permanente, 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 — 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.

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

Cláusula 25.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — Para as atribuições previstas na lei, a Empresa, nos casos em que a comissão de trabalhadores se tenha de pronunciar, facultará previamente os elementos necessários.

2 — A comissão de trabalhadores reunirá ordinariamente com a administração uma vez por mês e extraordinariamente, para tratar de assuntos urgentes, em qualquer altura, desde que solicitado por uma das partes.

3 — Das reuniões previstas nesta cláusula serão lavradas actas assinadas pelas partes.

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 — Em caso algum a Empresa pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

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

CAPÍTULO IV

Classificação profissional

Cláusula 27.^a

Categorias profissionais

Para efeitos do disposto no clausulado deste AE, entende-se que:

- 1) A profissão ou categoria profissional define as funções ou conjunto de tarefas que o trabalhador desempenha na Empresa, nos termos deste AE e de acordo com o anexo IV;
- 2) Todo o trabalhador deverá enquadrar-se numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste AE.

Cláusula 28.^a

Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente AE são distribuídas em níveis profissionais e escalões salariais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental.

2 — A pedido do trabalhador ou por iniciativa da Empresa pode esta conceder, para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efectiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

3 — O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

CAPÍTULO V

Admissão e carreira profissional

Cláusula 29.^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.

Cláusula 30.^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 31.^a

Período experimental

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

- a) 60 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 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 sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 32.^a

Contratos a termo

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

- a) Substituição de trabalhadores ausentes por impedimento prolongado;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da Empresa e ou execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- c) Actividades sazonais;
- d) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- e) Outras actividades de acordo com a legislação em vigor.

2 — O prazo dos contratos de trabalho referidos no número anterior será de seis meses, podendo ser inferior quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

3 — Nos casos de celebração de contratos a termo por períodos inferiores a seis meses, deverá constar expressamente, no título da celebração, o serviço ou a obra a que o trabalhador se destina, conforme o previsto no número anterior.

4 — A falta de indicação do termo certo transforma o contrato em contrato sem termo.

5 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere o n.º 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 33.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo acordado, 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 — Se a extinção antecipada do contrato a termo ocorrer nas condições do número anterior e for da iniciativa do trabalhador, a indemnização será igual ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela Empresa, mas não superior a 30 dias do seu vencimento.

6 — Durante os primeiros 15 dias de vigência qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa.

Cláusula 34.^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 duração do contrato terá por limite, em tal situação, 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 35.^a

Forma do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita e contera obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria pro-

fissional e funções, remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho, bem como das suas eventuais renovações, ficando cada um dos contraentes com um exemplar do mesmo.

2 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de termo transforma o contrato em contrato sem termo.

Cláusula 36.^a

Serviço efectivo

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-á sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de casa para o seu local de trabalho, ou deste para casa.

Cláusula 37.^a

Enquadramento e evolução salarial

1 — Todos os trabalhadores serão enquadrados em estrutura profissional e dentro desta nos respectivos níveis de qualificação.

2 — Evolução profissional:

- a) Promoção — constitui promoção a passagem a categoria profissional de nível superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança de escalão dentro do mesmo nível de qualificação.

Cláusula 38.^a

Promoções e progressões

1 — As promoções terão suporte em sistema de avaliação de desempenho.

2 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura por decisão da Empresa;
- b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada por iniciativa da Empresa, fundamentada por escrito em demérito que será comunicado ao trabalhador.

4 — O período de tempo referido na alínea b) do n.º 2 é reportado a trabalho efectivo.

Cláusula 39.^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 VI

Prestação de trabalho

Cláusula 40.^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 41.^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.

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

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

4 — 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.

5 — Entende-se por horário flexível, que não se confunde com flexibilização de horário, 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 obrigatórios.

6 — 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 42.^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 legalmente em vigor.

Cláusula 43.^a

Período semanal de trabalho

O período semanal de trabalho é de quarenta horas para todos os trabalhadores.

Cláusula 44.^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 — Os horários de trabalho que estiverem em vigor na Empresa serão distribuídos de acordo com a escala semanal que para cada um deles for fixada.

4 — 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 45.^a

Flexibilização do horário de trabalho

1 — A flexibilização do horário de trabalho não se confunde com horários flexíveis.

2 — A flexibilização do horário de trabalho permite o prolongamento diário e semanal dos respectivos períodos normais de trabalho, até aos limites legais, sendo os ajustamentos feitos quadrimestralmente.

3 — Com a antecedência mínima de 15 dias, a Empresa, quando tal for necessário, comunicará, nos termos da lei, os regimes normais de trabalho diários e semanais e os períodos em que ocorrerão os ajustamentos, de modo que a média quadrimestral de horas de trabalho prestado não ultrapasse a média semanal em vigor.

Cláusula 46.^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 intermédio do relógio 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 trabalho às horas normais, no prazo de dois dias úteis após notificação pelo órgão de pessoal.

Cláusula 47.^a

Trabalho suplementar — Definição e condições

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

2 — Compete à Empresa a eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis, na iminência de prejuízos graves ou desde que se verifiquem casos de força maior devidamente justificados.

4 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, a duas horas diárias e duzentas anuais.

5 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, em princípio, e num contexto de excepção, não deverá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido pelos menos doze horas.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 48.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2 — A Empresa, fundamentadamente, apresentará à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais, que deverão emitir parecer, que será tido em atenção, projecto de horário em regime de turno e sua necessidade.

3 — A Empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com excepção daqueles que já o venham prestando.

5 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime só poderão ser passados de novo para regime de turnos após seis meses decorridos sobre a modificação para o efeito feita pela Empresa. Os trabalhadores em causa poderão, também, não aceitar legitimamente a transferência de novo para o regime de turnos se, por confirmação do médico da Empresa, o seu estado de saúde não o permitir.

6 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores e com a observância do disposto neste AE.

7 — 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 dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente nocturno;

- e) Horário para pessoal não incluído em turnos, mas sujeito a um regime de folga rotativa, coincidente com um sábado e um domingo de duas em duas semanas, sem prejuízo do dia de descanso complementar.

8 — Os trabalhadores a laborar no regime de horário normal com folga rotativa nos termos da cláusula 115.^a terão direito, enquanto permanecerem nestas condições, ao subsídio de turno aí previsto.

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

10 — A Empresa poderá mudar temporariamente qualquer trabalhador integrado no regime de turnos de horário ou de letra, desde que este dê o seu acordo. Todavia, em casos excepcionais e devidamente justificados que afectem a laboração da Empresa, esta poderá mudar o trabalhador, desde que este não apresente como justificação de não concordância motivos graves que perturbem a sua vida pessoal ou familiar.

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

12 — Os trabalhadores mudados nas situações dos n.ºs 10 e 11 têm cumulativamente direito:

- a) A um acréscimo de 25% sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do seu horário ou letra até à próxima folga;

- b) A um número de folgas não gozadas proporcional às folgas a que teria direito pelos dias trabalhados entre o início do ciclo a que estava adstrito e o dia em que a mudança se efectivou, quando esta ocorrer entre dois descansos semanais, excepto se o novo regime para que foi mudado lhe for mais favorável;

- c) A uma folga longa, quer no seu horário, quer no horário para que transitou, por efeito de mudança temporária de letra.

13 — Quando a Empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno, só o poderá fazer após ter sido gozada a folga do fim-de-semana e sem que seja afectado o número de horas dessa folga.

14 — Os trabalhos de limpeza e conservação deverão ser programados de modo a serem executados em dia útil, excepto quando tal se revelar impraticável.

15 — Com o conhecimento e assentimento prévio da Empresa, são permitidas as trocas de turno entre os

trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos.

Consideram-se compreendidas no período normal de trabalho as horas suplementares que um trabalhador, no seu interesse e a seu pedido, prestar.

16 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas, sem prejuízo da retribuição devida, e sem que a redução do período de trabalho que isto implica prejudique a retribuição.

17 — Desde que não existam meios de transporte público colectivo, a Empresa obriga-se a assegurar e a pagar o transporte de e para a residência dos trabalhadores em regime de turnos que prestem trabalho suplementar no período compreendido entre as 20 e as 8 horas.

18 — 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.

Cláusula 49.^a

Condições para os trabalhadores por turno

1 — No horário em regime de turnos haverá obrigatoriamente um período diário de trinta minutos para refeição.

a) Este tempo será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho, permanecendo o trabalhador no seu local de trabalho;

b) Quando razões superiores de laboração, devidamente justificadas, não possibilitarem a utilização de todo ou parte do período de tempo para refeição, este será pago como trabalho suplementar.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, através do atestado passado pelo médico, confirmado pelos serviços de medicina da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará logo que possível ao horário normal.

3 — No caso de a situação prevista no número anterior resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional contraída ao serviço de Empresa, aplicar-se-á o disposto na cláusula 127.^a

4 — Os trabalhadores em regime de turnos que tenham aptidão profissional para o desempenho de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade os locais mais gravosos e a antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 10 anos no regime de turnos, ou aqueles que completem 55 anos de idade, devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal.

6 — Para cumprimento do previsto no n.º 5 devem considerar-se, por ordem de prioridade:

- a) Os trabalhadores que laborem em postos de trabalho gravosos;

b) Os trabalhadores em regime de horário de três turnos rotativos pela ordem seguinte:

- 1.º Os que estejam colocados no regime de folga rotativa;
- 2.º Os que estejam colocados no regime de folga fixa;

c) Os trabalhadores noutros regimes de turnos.

7 — De entre os agrupados nas alíneas do número anterior, dar-se-á prioridade, em cada um dos escalões, aos mais idosos.

8 — Os trabalhadores na situação prevista no n.º 5 serão inscritos numa escala que a Empresa organizará para o efeito, devendo o registo ser rubricado pelo trabalhador, recebendo um talão com o respectivo número de ordem e data de inscrição.

9 — Sem prejuízo do estabelecido nesta cláusula, e enquanto não passarem ao horário normal, os trabalhadores poderão, entretanto, ser colocados no regime de outros horários mais favoráveis.

10 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, no caso de o trabalhador ter prestado serviço em regime de turnos intercaladamente, somam-se os períodos de tempo efectivamente prestados nesse regime, contando-se como um ano cada 200 dias de trabalho efectivo em turnos.

11 — Para os efeitos do número anterior, no cômputo dos dias considerar-se-ão como tempo de serviço de turno os dias em que o trabalhador seja deslocado temporariamente para o horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações.

Cláusula 50.^a

Trabalhador-estudante

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

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

3 — O trabalhador-estudante gozará dos direitos, nos termos das alíneas seguintes e, para tal, deverá efectuar prova de frequência escolar:

- a) Dispensa de prestação do trabalho até seis horas/semana, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- b) 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;

c) 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 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;

- d) Tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Empresa;
- e) 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 postos de trabalho compatíveis a preencher, tendo prioridade em relação a admissões e, tanto quanto possível, na evolução da sua carreira ao serviço da Empresa.

5 — 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.

6 — Para efeitos da aplicação da alínea c) 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.

7 — 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, não se aplicando o disposto na cláusula 115.^a

8 — 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.

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

Cláusula 51.^a

Regime de prevenção

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

2 — A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, compa-

recendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4 — 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.

5 — 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.

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

7 — Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, no caso de não existirem meios de transporte públicos colectivos disponíveis, a transporte para deslocação do local em que se encontrem até ao local de trabalho e regresso ao primeiro ou à sua residência.

8 — 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, e sempre que a intervenção seja igual ou superior a duas horas contadas da saída da residência.

Cláusula 52.^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, excepcionalmente, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial, de acordo com os mínimos na lei.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica, em caso algum, os dias de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

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 54.^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 tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição ou perda de quaisquer direitos;
- b) Faltar durante 98 dias 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 licença para férias, antiguidade ou aposentação ou retribuição;
- c) Interromper a licença referida na alínea anterior 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 cinco 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 55.^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 56.^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 jovem.

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 examinandos e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO VIII

Deslocação em serviço

Cláusula 57.^a

Noção de deslocação em serviço

1 — São consideradas deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho, entendido este conforme o n.º 3 da cláusula 8.^a

2 — Considera-se pequena deslocação a que se efectua a uma distância que, normalmente, permite ida e

regresso no mesmo dia do trabalhador ao seu local de trabalho ou ao seu domicílio habitual.

3 — Considera-se grande deslocação a que no continente, Regiões Autónomas e estrangeiro não se enquadre no disposto no número anterior.

4 — Considera-se residência do trabalhador a morada onde o trabalhador tem o seu domicílio habitual.

5 — Consideram-se despesas de alojamento as originadas pelas instalações do trabalhador em hotel, motel, pensão ou residencial, quando a deslocação em serviço implicar dormida; incluem o preço do quarto e, quando este não o incluir, o custo do pequeno-almoço normal.

6 — Consideram-se despesas de transporte as originadas pela deslocação do trabalhador em serviço, compreendendo, nomeadamente:

- a) O custo da viagem correspondente à deslocação principal, em avião, comboio automóvel ou outro meio de transporte;
- b) As despesas com os transportes que o trabalhador tiver de efectuar:

No trajecto entre a residência ou local habitual de trabalho e o local onde o trabalhador inicia e termina a sua viagem, nos dias de ida e de regresso;

Nos trajectos entre o(s) local(is) de chegada e de partida na(s) sua(s) viagem(ns) e o do(s) alojamento(s);

Nos trajectos entre o local de prestação do trabalho durante a deslocação e o local de alojamento;

- c) Outras despesas de transporte determinadas por necessidade de serviço.

7 — Consideram-se despesas de representação as que o trabalhador tem de fazer, quando ao serviço da Empresa, por motivo de relações que tenha de manter, nomeadamente com representantes de outras empresas, clientes e fornecedores.

8 — Consideram-se despesas diversas as eventualmente efectuadas para o cabal desempenho das funções durante a deslocação, não previstas nos números anteriores.

Cláusula 58.^a

Duração da deslocação em serviço

1 — Considera-se tempo de trajecto em grande deslocação o tempo utilizado na ida do domicílio ou local de trabalho ao local do alojamento previsto ou de prestação de trabalho, bem como o regresso ao mesmo domicílio ou local de trabalho, incluindo o tempo de espera em gares e aeroportos.

2 — O tempo de espera previsto no número anterior começará, no máximo, a contar a partir de uma hora e trinta minutos antes da hora prevista para a partida de avião e de trinta minutos para o comboio.

3 — Quando a deslocação implicar diferentes locais de trabalho com trajecto entre eles e se o mesmo não

ocorrer em número de horas que para o trabalhador poderiam ser contadas como o horário normal, serão esses tempos de trajecto considerados de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Quando em deslocação, não são contados como tempos de trajecto as deslocações entre o local de alojamento e o local de trabalho e vice-versa.

5 — Considera-se período de ausência em deslocação, o tempo que decorre desde a hora de saída do local de trabalho ou do domicílio habitual até à hora de chegada aos mesmos.

6 — Sempre que o dia de viagem de ida ou de regresso não implicar dormida, será contado como parte do dia.

7 — Contar-se-á como dia inteiro de deslocação o período de deslocação que, embora em dias diferentes de calendário, implique dormida e não mais de duas refeições principais.

8 — Nos casos em que o início do regresso for antes das 24 horas e o seu termo não ultrapassar as 2 horas da manhã, a contagem de tempo será tida em conta para efeitos de tempo de trajecto, não dando contudo origem a contagem de novo dia de ausência, nem a parte de novo dia.

9 — Por cada período de 90 dias seguidos de deslocação, os trabalhadores deslocados terão direito a uma viagem paga de ida e volta e a 2 dias de dispensa sem perda de remuneração, a gozar imediatamente antes ou depois do período de descanso semanal.

10 — Os direitos referidos no número anterior não são cumuláveis com o direito do n.º 1 da cláusula 60.^a

Cláusula 59.^a

Ajudas de custo e compensações nas deslocações

Considera-se ajudas de custo a importância a pagar ao trabalhador, por cada período diário de deslocação em serviço, com o objectivo de o reembolsar das despesas que necessariamente tenha de efectuar durante a mesma, nomeadamente:

Despesas de alimentação;

Outras despesas ordinárias (tais como lavagem de roupa, transportes efectuados a título particular durante a sua estada na localidade onde se encontra deslocado, eventuais gratificações respeitantes a despesas incluídas na mesma ajuda, etc.).

Consideram-se também ajudas de custo os encargos com alojamento e ou alimentação inerentes a deslocações em serviço as quais poderão ser satisfeitas em separado ou fornecidas em espécie.

Cláusula 60.^a

Transportes em deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, a Empresa deve transportar pelos seus próprios meios o trabalhador deslocado.

2 — Na impossibilidade do previsto no número anterior a Empresa definirá o meio de transporte, podendo acordar com o trabalhador a utilização de viatura própria.

3 — No caso de a Empresa não ter disponibilidade de transporte, poderá o trabalhador, se concordar, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da Empresa, obrigando-se esta a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,27 do preço de litro de gasolina super ou super sem chumbo que vigorar.

4 — As deslocações em serviço utilizando viatura própria serão permitidas apenas como último recurso e terão de ser previamente autorizadas pelos respectivos directores, aquando no continente, salvo em situações de emergência. Se ocorrer um acidente, a Empresa obriga-se a suportar os danos pessoais do trabalhador, bem como os inerentes a responsabilidade civil, através de seguro que previamente fará, daquele proveniente.

5 — Quando o trabalhador utilizar o transporte público, a Empresa pagará todas as despesas.

6 — Sempre que em serviço e devidamente autorizado, o trabalhador conduza um veículo da Empresa, esta cobrirá todos os danos em caso de acidente.

7 — Quando nos termos do n.º 2 desta cláusula houver recurso ao aluguer de viatura, compete à Empresa a marcação e pagamento da mesma, devendo contudo o utilizador, ao receber e entregar a viatura, certificar-se junto do alugador dos quilómetros registados.

8 — Nas grandes deslocações, deverá a Empresa fazer a marcação e aquisição de bilhetes de transporte, de preferência pela via mais rápida, meio e classe idênticos para todos os trabalhadores.

9 — A pedido do trabalhador a deslocar em grande deslocação e de acordo com a Empresa, aquele poderá ser autorizado a fazer a viagem utilizando viatura própria, recebendo 100 % do preço correspondente à tarifa de transporte normalmente previsto para esse percurso, sendo o tempo de trajecto calculado como se utilizasse esse transporte público e sem qualquer prejuízo para esta em tempo, dispensas, etc.

10 — Se a utilização da viatura do trabalhador em grande deslocação for por interesse da Empresa, o pagamento dos quilómetros percorridos será feito de acordo com o n.º 3 desta cláusula, sendo o tempo de trajecto calculado à razão de 50 km/hora e as fracções de tempo arredondadas para a meia hora ou hora seguinte.

11 — Quando o trabalhador utilizar viatura própria quer por seu interesse pessoal quer por conveniência do serviço, transportando simultaneamente outros trabalhadores em serviço, não terão estes nem aquele direito a qualquer compensação suplementar, contando-se de igual modo para todos os efeitos o tempo de trajecto previsto no n.º 10 desta cláusula.

12 — Sempre que por motivo imprevisto e no decurso da deslocação seja cancelada uma viagem intermédia ou a de regresso, a Empresa suportará todos os encargos

resultantes, devendo mesmo prestar o auxílio informativo, monetário ou outro que o trabalhador por quaisquer meios telefónicos entenda solicitar.

Cláusula 61.^a

Doença ou acidente de pessoal deslocado

1 — No caso de doença ou acidente do pessoal deslocado, tem-se em consideração o seguinte:

- a) A assistência médica, medicamentosa e hospitalar será encargo da Empresa, devendo o trabalhador obter os documentos necessários para posterior reembolso pela segurança social ou companhia seguradora;
- b) A deslocação de um familiar em caso de absoluta necessidade e só quando requerida como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, é da responsabilidade da Empresa no correspondente às despesas de preparação de viagem, transportes, alojamento e 70 % ou 35 % de ajuda de custo fixa atribuída diariamente ao trabalhador deslocado, respectivamente no estrangeiro ou no continente e Regiões Autónomas;
- c) Sempre que possível, no caso referido na alínea anterior, a Empresa deverá ocupar-se de todos os actos necessários à efectivação da viagem do familiar, designadamente a obtenção de passaporte, vistos, outros documentos necessários, marcações de viagens e hotel, etc.;
- d) A Empresa abonará também no mínimo ao familiar um quantitativo calculado nos termos da alínea b) por cada dia previsível de ausência.

2 — Em caso de morte do trabalhador, a Empresa pagará todas as despesas de transportes e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica própria do local de trabalho em que se encontra, aquando da deslocação, a Empresa obriga-se a garantir tratamento adequado e o pagamento da assistência médica e medicamentosa, além dos direitos que o mesmo teria se se encontrasse no seu local habitual de trabalho.

4 — Em caso de força maior que atinja o trabalhador deslocado no continente ou Regiões Autónomas e no estrangeiro, na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, aquele terá direito ao pagamento de viagem de regresso imediato.

Cláusula 62.^a

Seguros em deslocações

1 — Além do seguro de acidente de trabalho, a Empresa segurará o trabalhador deslocado em serviço em pequenas e grandes deslocações, com um seguro de acidente pessoais no montante mínimo de 30 000 contos, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

2 — Para aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador antes de iniciar a viagem de grande deslocação deve designar os possíveis beneficiários.

3 — O trabalhador terá direito em grande deslocação a um seguro de bagagem num máximo de 300 000\$, nas condições a definir pela Empresa.

Cláusula 63.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as suas férias.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio será a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado.

3 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o do retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

4 — Se o trabalhador preferir gozar férias no local onde está deslocado tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a Empresa despenderia se ele gozar férias no local de residência.

Cláusula 64.^a

Período de inactividade

As obrigações da Empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Abono para equipamento e vestuário

Aos trabalhadores deslocados fora do continente, a Empresa fornecerá o vestuário e equipamento de trabalho, de uso individual, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 66.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

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

Cláusula 67.^a

Regime de turnos — Conceitos gerais

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 se conta desde as 0 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 24 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 na cláusula 66.^a

Cláusula 68.^a

Feriados

1 — São considerados para todos os efeitos como feriados:

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 — Além dos previstos no número anterior, serão concedidos na Empresa os seguintes feriados:

Feriado municipal;
Terça-feira de Carnaval.

3 — No dia 24 de Dezembro, a Empresa, em princípio, concederá tolerância de ponto a todos os trabalhadores.

4 — O dia de Páscoa será considerado, para efeitos remuneratórios, como dia feriado.

Cláusula 69.^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.º 5 da cláusula 70.^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 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 70.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a gozar 23 dias úteis de férias.

2 — Aos trabalhadores aos quais seja possível gozar 22 dias úteis, num só período, entre 1 de Novembro e 30 de Abril, serão acrescidos, a título de férias, três dias para serem utilizados, isoladamente, fora desse período.

3 — Aos trabalhadores aos quais seja possível gozar 10 dias úteis, num só período, entre 1 de Novembro e 30 de Abril, serão acrescidos, a título de férias, dois dias para serem utilizados, isoladamente, fora desse período.

4 — O período de 23 dias de férias pode ser gozado seguido ou interpoladamente em dois períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a Empresa para gozar em mais de dois.

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

6 — Se o início da prestação ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

Cláusula 71.^a

Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que vá cumprir serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes de deixar a Empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a Empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio.

3 — No ano do regresso o trabalhador terá direito a gozar férias, como se não tivesse ocorrido a suspensão do seu contrato.

Cláusula 72.^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 73.^a

Acumulação 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 desde que, no primeiro caso, este dê 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 74.^a

Marcação de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à Empresa, ouvida a comissão de trabalhadores ou delegados sindicais, a elaboração do mapa de férias, só podendo, neste caso, marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — A Empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para

conhecimento dos trabalhadores e do qual enviará cópia à comissão de trabalhadores e delegados sindicais.

5 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da Empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

6 — Os trabalhadores estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

Cláusula 75.^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, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à Empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

Cláusula 76.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a Empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, 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 77.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a Empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 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 78.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, a Empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, 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 79.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas justificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias no ano seguinte ao das faltas, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 80.^a

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

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

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

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

Cláusula 81.^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 82.^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.

4 — A chegada tardia ao local de trabalho por deficiência dos transportes internos é da responsabilidade da Empresa.

Cláusula 83.^a

Desconto das horas de falta

1 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na base da fórmula do número seguinte, excepto se as horas de falta, no decurso do mês, forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas, calculadas com base na fórmula da cláusula 111.^a

2 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

sendo *HS* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 84.^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 no 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 50.^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 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;
- k) As motivadas por doação de sangue, não compensada monetariamente 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 familiares ou outras pessoas durante dois dias consecutivos, contando-se o da doação;
- l) Durante o dia da doação de sangue não compensada monetariamente, quando esta não revista carácter de urgência;
- m) As prévias ou as posteriormente autorizadas pela Empresa;
- n) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes ou por virtude de serviço no respectivo quartel, desde que, nesta segunda hipótese, a Empresa, caso a caso, previamente as considere justificadas;
- o) As faltas originadas por detenção preventiva não darão nunca direito a retribuição; se, em virtude do motivo da detenção, o trabalhador for absolvido, as faltas poderão ser consideradas justificadas;
- p) O pai pode faltar até dois dias úteis seguidos ou interpolados por ocasião do nascimento de filhos;
- q) As dadas até dois dias por ano para, isoladamente, tratar de assuntos particulares, dias esses não acumuláveis com os referidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 70.^a;
- r) As dadas por falecimento de tios e sobrinhos do próprio trabalhador, até dois dias.

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 85.^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 86.^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 84.^a, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas, salvo tratando-se das faltas dadas por membros das comissões de trabalhadores, nas condições previstas nessa alínea;
- b) As faltas dadas nos casos da alínea f) do n.º 2 da cláusula 84.^a, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 125.^a e 126.^a;
- c) As faltas dadas nos casos previstos na alínea j) do n.º 2 da cláusula 84.^a, mas somente no período que vá além de um mês;
- d) As faltas dadas no âmbito da alínea o) da cláusula 84.^a;
- e) As faltas dadas por motivos de prestação de serviço militar.

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

3 — 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.

4 — 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.

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

Cláusula 88.^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 pressuponham 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, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na Empresa.

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, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a segurança social.

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 posto de trabalho.

6 — Após a apresentação do trabalhador, a Empresa fixará a data do reinício efectivo da prestação de serviço pelo trabalhador, num dos oito dias seguintes.

7 — A Empresa pode contratar a prazo outra pessoa para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontre suspenso.

Cláusula 89.^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, 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 X

Disciplina

Cláusula 90.^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 91.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e aos aspectos positivos do 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 — 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 determinem.

5 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares todos os factos susceptíveis de atenuar o grau de culpa do infractor.

Cláusula 92.^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 93.^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 91.^a, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 94.^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 inicia-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) Os elementos recolhidos e o relatório não podem servir de base à decisão condenatória;
- e) 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.

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, 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.

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. Também não impede a sua entrada na Empresa a fim de promover as acções necessárias à sua defesa.

6 — No prazo de cinco 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 reputar 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;
- 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, à comissão de trabalhadores, que se devem pronunciar no prazo de cinco 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 tiverem 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, comissão de trabalhadores e respectivo sindicato.

9 — A falta de observância das formalidades estabelecidas nas alíneas a), c), 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 103.^a

11 — Após a acusação, o processo deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias, salvo se a complexidade do mesmo exigir prazo mais dilatado.

Cláusula 95.^a

Registo de sanções

1 — A Empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares, devendo facultá-lo ao trabalhador e ao sindicato, designadamente através dos delegados sindicais, e à comissão de trabalhadores, salvo oposição do trabalhador.

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identificam o trabalhador e caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção disciplinar aplicada.

Cláusula 96.^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 de 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.

3 — É também abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos na Empresa.

Cláusula 97.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b), d) e e) do 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 3 da cláusula 103.^a, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos do n.º 2 da mesma cláusula.

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 da presente cláusula.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 98.^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) Despedimento colectivo;
- f) Extinção do posto de trabalho.

Cláusula 99.^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 tenha prazo ou não, 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 100.^a

Causas de caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- 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.

Cláusula 101.^a

Forma de apreciação de justa causa

Na apreciação devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, consoante os casos, pela comissão de trabalhadores ou associação sindical, 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 102.^a

Justa causa de despedimento

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

2 — Compete à Empresa a prova de justa causa invocada para 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, desde que respeitantes às funções definidas para a sua profissão nos termos deste AE;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios para a Empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da Empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene, saúde 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;
- k) Redução anormal da produtividade do trabalhador por causa que lhe seja imputável;
- l) 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;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima, para efeitos da alínea a) do número anterior, a recusa de execução de tarefas que não façam parte da respectiva profissão, salvo nos casos previstos neste AE e na lei.

6 — Não se considera redução anormal de produtividade, para os efeitos da alínea l) do n.º 4, a resultante de incapacidade por acidente ou doença, ou de reconversão nos termos do AE.

Cláusula 103.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ou comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização calculada de acordo com a antiguidade e correspondente a um mês de retribuição global auferida em cada mês, por ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 104.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o seu contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — O prazo do aviso prévio referido no número anterior será reduzido para um mês 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 105.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa da sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional, por parte da Empresa, por forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e 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 3 da cláusula 103.^a

3 — 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.

Cláusula 106.^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 do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado, e enquanto não o for.

Cláusula 107.^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 XII

Retribuições do trabalho

Cláusula 108.^a

Retribuição — Noção

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

2 — Entende-se por remuneração mensal a remuneração fixa efectiva auferida pelo trabalhador em cada mês, à qual acresce o subsídio de turno e prémio de antiguidade ou diuturnidades.

Cláusula 109.^a

Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga dentro do horário de trabalho, por cheque ou transferência bancária, nos locais habituais, e até ao último dia do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

Cláusula 110.^a

Documento de pagamento

A Empresa obriga-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição mensal, um talão ou documento equivalente preenchido de forma indelével, do qual constem, entre outros, o número de trabalhador, período a que diz respeito, número de inscrição na segurança social, número fiscal de contribuinte, número de sindicato, data da última promoção, retribuição mensal e outras prestações regulares, categoria profissional e escalão, os dias de trabalho normal e horas complementares em dias de descanso semanal ou em feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 111.^a

Salário/hora

A fórmula para cálculo do salário hora é a prevista na lei, ou seja:

$$\text{Remuneração hora} = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *n* o número de horas referente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 112.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Na 1.^a hora — 50 %;
- b) Nas horas ou frações subsequentes — 75 %.

2 — Para efeitos desta cláusula, o cálculo da retribuição da hora normal de trabalho será feito nos termos da cláusula 111.^a

Cláusula 113.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos dias de descanso semanal e feriados, sem que a Empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em feriado será pago com o acréscimo de 200 % da retribuição mensal.

3 — Para efeitos desta cláusula, o cálculo da retribuição da hora normal de trabalho será feito nos termos da cláusula 111.^a

Cláusula 114.^a

Remuneração do trabalho em dia de compensação

Se razões extraordinárias de funcionamento não permitirem o gozo das compensações derivadas do trabalho suplementar, o trabalho prestado em dia de compensação será pago com o acréscimo referido no n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 115.^a

Subsídio em horários de turno com folga rotativa

1 — O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa — 12 %;
- b) Horário de três turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 8 %;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa — 7 %;
- d) Horário de dois turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 6 %.

2 — Os trabalhadores não incluídos nos turnos mas sujeitos a um regime de folga rotativa auferirão um subsídio de 5 %.

3 — As percentagens previstas nos n.ºs 1 e 2 incidirão sobre o salário médio da Empresa, entendendo-se como tal o quociente resultante da divisão entre as somas das retribuições mínimas mensais no mês de Dezembro e o número de trabalhadores, sendo o resultado da aplicação da taxa arredondada para a meia centena de escudos imediatamente superior.

4 — O subsídio de turno e o subsídio de horário com folga rotativa são devidos quando o trabalhador se encontra nesse regime.

5 — No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o de horário normal, passará a receber como complemento o subsídio que vinha auferindo, se se encontrar nesse regime há mais de 10 anos.

6 — O disposto no número anterior aplica-se quando o trabalhador passar para regime de turnos, a que corresponde subsídio inferior ao que vinha auferindo, sendo neste caso o valor do complemento o correspondente à diferença entre dois subsídios.

7 — Aos subsídios indicados nos n.ºs 1 e 2 acresce a remuneração do trabalho nocturno efectivamente prestado.

Cláusula 116.^a

Prémio de regime de prevenção

1 — Os trabalhadores que vierem a encontrar-se em qualquer das situações previstas na cláusula 51.^a terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio no montante de 8,1 % do salário médio geral da Empresa por cada período de prevenção previsto naquela cláusula.

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

3 — Os trabalhadores que se encontrem de prevenção diária na situação de regime de prevenção à fábrica, designados na ordem de serviço semanal, são remunerados a 4,8 % do salário médio geral da Empresa por cada dia.

4 — O resultado da aplicação das percentagens referidas nesta cláusula será arredondado para a meia centena de escudos imediatamente superior.

Cláusula 117.^a

Retribuição nos períodos de descanso diários/regime de prevenção

Se um trabalhador devidamente autorizado pela Empresa prestar trabalho nos períodos de descanso a que se refere a cláusula 51.^a será remunerado nos termos da cláusula 112.^a

Cláusula 118.^a

Prestação de trabalho suplementar — Descanso

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e que deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — Nos casos de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 119.^a

Condições especiais de retribuição

Durante a vigência do presente AE, poderá a Empresa conceder compensações adicionais, de natureza individual ou de grupo, aos trabalhadores que apresentem níveis de produtividade significativamente superiores à média da Empresa, obrigando-se, todavia, a manter aos actuais beneficiários as compensações relativas a abonos para falhas e a prémios de serviço no exterior, enquanto se mantiverem as situações que os determinaram.

Cláusula 120.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Durante as férias, o trabalhador deve receber a retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito como se estivesse em serviço efectivo.

2 — A retribuição prevista no número anterior, se o trabalhador assim o desejar, será paga antes do início das férias e na proporção relativa aos dias do período efectivo de férias a gozar.

3 — Além da retribuição mencionada no n.º 1, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias de igual montante.

4 — Se o primeiro período de férias a gozar for igual ou superior a 10 dias, o trabalhador pode receber o subsídio de férias por inteiro, se assim o desejar.

5 — A redução do período de férias, nos termos da cláusula 75.^a, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

6 — A remuneração do mês de férias e o subsídio de férias dos trabalhadores em regime de turnos serão acrescidos da retribuição de trabalho nocturno que o trabalhador tenha auferido no mês anterior ao gozo das férias.

Cláusula 121.^a

Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente à remuneração mensal que vencerem em Novembro.

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.

3 — No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para prestação de serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão o subsídio na totalidade, quer no ano da incorporação quer no ano do regresso.

5 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho do trabalhador, o subsídio será pago por inteiro no ano da suspensão e no ano da cessação do impedimento.

6 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado do trabalhador, este terá

direito, quer no ano de início quer no do termo do impedimento, ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

Cláusula 122.^a

Remuneração do 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 remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 123.^a

Antiguidade

1 — O esquema de escalões de antiguidade é o seguinte:

Tempo de serviço na empresa	Percentagem
De 5 a 9 anos	4
De 10 a 14 anos	6
De 15 a 19 anos	8
De 20 a 24 anos	11
25 e mais anos	14

2 — As antiguidades previstas no número anterior acrescem à remuneração mensal e não serão absorvidas por qualquer aumento dessa remuneração.

3 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE auferiram já um valor de diuturnidade anterior superior ao de antiguidade que lhes competirá pela aplicação da tabela n.º 1 conservarão este valor até que seja igualado ou ultrapassado pelo da antiguidade.

4 — As percentagens previstas no n.º 1 anterior incidem sobre o salário médio geral da Empresa, referido no n.º 3 da cláusula 115.º

Cláusula 124.^a

Assiduidade

1 — Além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores terão direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o primeiro no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de Dezembro.

2 — O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório do mês, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 4 % da remuneração mensal (RM) efectivamente auferida no mês;

- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens de RM:

Dias de não comparência	Percentagem de RM
0,10	3,6
0,20	3,2
0,30	2,8
0,40	2,4
0,50	2,0
0,60	1,6
0,70	1,2
0,80	0,8
0,90	0,6

3 — O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 52% da remuneração mensal efectivamente auferida no mês de Dezembro do ano a que respeita;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados recebe as seguintes percentagens de RM:

Dias de não comparência	Percentagem de RM
0	52
1	44
2	39
3	34
4	29
5	24
6	19
7	17
8	15
9	13
10	11
11	7
12	5

4 — Os prémios referidos no n.º 2 desta cláusula serão pagos com a retribuição do mês seguinte a que respeitam e o referido no n.º 3 será pago com a retribuição do mês de Janeiro seguinte.

5 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com excepção dos abaixo referidos:

- a) Período de férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Faltas por casamento e nojo, nos termos do AE;
- d) As motivadas por doação de sangue não compensada monetariamente;
- e) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes;
- f) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- g) Faltas dadas ao abrigo da cláusula 50.^a do AE;

- h) Para o exercício de actividade sindical ou da comissão de trabalhadores e dos trabalhadores em geral para plenários, convocados pela comissão intersindical ou pela comissão de trabalhadores;

- i) Suspensão preventiva;
- j) Estágios de recuperação;
- k) Chegadas tardias que não originem perda de remuneração.

6 — Para efeitos de atribuição do prémio anual, as ausências inferiores a um período normal de trabalho diário contam-se nos termos do n.º 2 da cláusula 81.^a

7 — Não adquirem direitos ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8 — Aos trabalhadores em horário a tempo parcial, os prémios atribuídos serão proporcionais ao tempo de trabalho realizado.

9 — No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

CAPÍTULO XIII

Previdência e regalias sociais

Cláusula 125.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a Empresa poderá atribuir aos trabalhadores um complemento ao subsídio concedido pela segurança social.

2 — Nos casos em que a segurança social conceda subsídio de doença durante o período referido no número anterior, o trabalhador endossará à Empresa esse subsídio.

3 — A situação de doença será participada à Empresa, salvo impedimento ou justificação plausível no 1.º dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis, devendo neste caso ser apresentada justificação da impossibilidade.

4 — O complemento de subsídio de doença que possa vir a ser atribuído à Empresa é igual à diferença entre a remuneração líquida que o trabalhador auferir e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

5 — A Empresa manterá o complemento do subsídio de doença, enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, de acordo com o previsto no n.º 1.

Cláusula 126.^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.

CAPÍTULO XIV

Recolocações e reconversões

Cláusula 127.^a

Princípios gerais

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

CAPÍTULO XV

Medicina do trabalho

Cláusula 128.^a

Medicina do trabalho

1 — A Empresa manterá serviços médicos de trabalho, de harmonia com as prescrições legais vigentes.

2 — A Empresa assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nas leis vigentes, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos de carácter preventivo e nomeadamente testes de alcoolémia e a aceitar todo o acto médico de rotina destas actividades.

4 — A Empresa assegurará também uma colaboração interdisciplinar adequada para a política e os programas de saúde ocupacional que possam ser desenvolvidos.

5 — O trabalhador, como indivíduo e membro do grupo social que é a Empresa, e pela responsabilidade que lhe cabe na possível claudicação de qualquer programa de prevenção que não obtenha adesão generalizada, assume obrigatoriedade de aceitar todas as acções desenvolvidas com fins preventivos e nelas participar de forma interessada.

Cláusula 129.^a

Serviços de medicina no trabalho

1 — Na Empresa funcionarão os serviços de medicina no trabalho que devem ser aperfeiçoados regularmente.

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

3 — As funções do médico serão exercidas com independência técnica e moral relativamente à Empresa e aos trabalhadores.

4 — Compete nomeadamente aos serviços técnicos de medicina do trabalho:

- a) Colaborar com a comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho, assim como com os vários serviços de acção preventiva da higiene, saúde e segurança no trabalho na Empresa, em relação a acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- b) Exercer vigilância médica em relação aos trabalhadores, em risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- d) Organizar cursos de primeiros socorros e de prevenção dos acidentes profissionais, solicitando para isso o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou privados;
- e) Fazer exames médicos de admissão e periódicos de trabalhadores atendendo particularmente às mulheres e aos menores, aos expostos aos riscos específicos e aos de qualquer modo inferiorizados;
- f) Vigiar a adaptação dos trabalhadores, bem como a sua readaptação, reeducação e reconversão quando for o caso;
- g) Observar, regular e pormenorizar o estado de sanidade dos trabalhadores que possam constituir riscos para terceiros;
- h) Elaborar um relatório anual e enviar no 1.º trimestre de cada ano aos organismos competentes e à Empresa;
- i) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Colaborar com a comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho na acção dos centros de recuperação dos trabalhadores.

5 — A periodicidade dos exames referidos na alínea e) do número anterior não pode ser superior a 6 meses para os postos de maior índice de gravosidade e a 12 meses para os restantes.

6 — Sempre que o médico do trabalho o entenda necessário, para formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, poderá solicitar exames complementares, cujo custo será suportado pela Empresa.

7 — Se o exame implicar deslocação do trabalhador, aplicar-se-á o regime de deslocação em serviço.

8 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em ficha própria.

CAPÍTULO XVI

Higiene e segurança

Cláusula 130.^a

Princípios gerais

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

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança 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 higiene, saúde e segurança.

5 — Essa formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 131.^a

Actuação conjunta

Em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho, o cumprimento dos preceitos da lei e das resoluções ou convenções, com carácter obrigatório, dos organismos internacionais será assegurado pela acção conjunta da comissão de higiene, saúde e segurança, das subcomissões respectivas e pelo órgão central de segurança.

Cláusula 132.^a

Comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na Empresa funciona uma comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho de composição paritária

cuja constituição de funcionamento constará de regulamento a elaborar pelas partes.

Cláusula 133.^a

Refeitórios

1 — Para poderem ser utilizados por todos os trabalhadores da Empresa, haverá na vizinhança das áreas de trabalho, mas fora delas, refeitórios que obedecem às regras gerais de higiene, especialmente no que respeita ao arejamento e iluminação naturais.

2 — Sem intuítos lucrativos, fornecerá ou promoverá o fornecimento de refeições quentes, adequadas, aos trabalhadores que o desejem.

3 — A Empresa porá à disposição dos trabalhadores refeições do mesmo tipo e providenciará para as apresentar nas mesmas condições a todos os trabalhadores, independentemente do seu horário e da área de trabalho.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais transitórias

Cláusula 134.^a

Tratamento mais favorável

1 — Sempre que a lei contenha condições mais favoráveis para os trabalhadores do que as do presente AE serão as mesmas aplicadas.

2 — O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Empresa que o resultante da lei ou de IRCT anteriormente aplicáveis.

3 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, nem diminuição da remuneração.

Cláusula 135.^a

Regulamentos internos

Os regulamentos internos não poderão contrariar a lei nem o presente AE.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Decreto-Lei n.º 121/78	Categorias profissionais siderúrgicas	Âmbito profissional	Categorias abrangidas
Profissionais semiqualiificados . . .	Profissionais siderúrgicos auxiliares.	Produção	Aux. op. maq. bateria. Op. aux. regulação. Op. reg. inst. subprodutos coque. Op. sid. maq. auxiliares. Trab. aux. bateria coque. Trab. espec. brit./criv. coque. Trab. espec. moagem carvão. Vigilante maq. inst. Auxiliar vazamento. Trab. espec. forno cal. Aux. depuração gás. Trab. aux. nave sangria. Trab. espec. moinhos sinteriz.

Decreto-Lei n.º 121/78	Categorias profissionais siderúrgicas	Âmbito profissional	Categorias abrangidas
Profissionais semiqualeificados . . .	Profissionais siderúrgicos auxiliares.	Manutenção	Aux. conservação oficinas. Aux. refractários. Lubrificador. Maçariqueiro.
		Apoio	Aux. energia e fluidos. Condutor de gruas ferroviárias. Embalador. Engatador/agulheiro. Ferramenteiro. Guarda. Op. aux. rede águas. Pesador. Trab. auxiliar. Vigilante balneários. Contínuo. Telefonista. Fiel parque produtos intermédios.
Profissionais qualificados	Profissionais siderúrgicos	Produção	Op. sid. auto-forno. Op. sid. depuração gás. Op. sid. maq. bateria. Op. sid. quadro sinóptico. Op. sid. sistemas lubrificação. Op. sid. soluções. Op. sid. sec. PPL. Op. sid. cab. comando.
		Manutenção	Assentador isolamentos. Assentador refractários. Assentador vias caminhos rolantes. Electricista telecomunicações. Electromecânico frio ambiente. Electromecânico instrumentos. Vulcanizador.
		Apoio	Agente prevenção segurança. Amostrador. Cobrador. Cond. maq. aparelhos elevação. Cond. maq. transp. arrumação. Cond. pontes rol. vazamento. Controlador tráfego. Cronometrista. Detector deficiências fabrico. Inspector prevenção segurança. Maquinista locomotivas. Motorista. Op. aux. rede fluidos. Pedreiro. Pintor. Preparador laboratório. Op. rede águas est. secundária. Op. sid. turbo-alternador. Op. tratamento águas.
Profissionais altamente qualificados	Profissionais siderúrgicos especializados.	Produção	Op. carregamento alto-forno. Op. sid. regulação. Op. sid. processo LBE. Op. sid. vazamento contínuo. Fundidor aciaria. Fundidor alto-forno. Laminador. Vazador preparador. Op. sid. principal PPL. Chefe equipa.
		Manutenção	Caldeireiro. Canalizador. Mecânico auto. Forjador. Electricista auto. Electricista bobinador. Electricista instal. industriais.

Decreto-Lei n.º 121/78	Categorias profissionais siderúrgicas	Âmbito profissional	Categorias abrangidas
Profissionais altamente qualificados	Profissionais siderúrgicos especializados.	Manutenção	Fresador mecânico. Mecânico aparelhos precisão. Preparador trabalho. Programador trabalho. Rectificador mecânico. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador. Torneiro mecânico.
		Apoio	Cond. pontes rolantes vazamento. Fiel armazém. Fotógrafo. Analista lab. física. Analista lab. química. Desenhador execução II. Controlador. Escriturário. Op. meios aux. diagn. clínico. Op. aux. rede eléctrica. Op. central oxigénio. Op. central térmica. Op. rede águas est. principal. Op. rede central térmica. Op. transcrição dados. Op. turbo-soprador. Agente de compras. Op. rede fluidos.
Encarregado	Técnico siderúrgico	Produção	Técnico fabril. Técnico controlo fabril. Encarregado.
		Manutenção	Técnico conservação civil. Técnico conservação mecânica. Técnico electricidade electrónica. Técnico instrumentos. Técnico refractários. Técnico telecomunicações.
		Apoio	Técnico controlo qual. P R desgaste. Técnico ensaios n/destrutivos. Técnico formação. Enfermeiro-coordenador. Desenhador estudos II. Prep. análises clínicas. Técnico laboratório. Técnico administrativo. Técnico comercial. Op. rede eléctrica.
Quadros médios	Chefias siderúrgicas	—	EMMM grau II. Técnico fabril especialista. Técnico industrial. Programador informático. Técnico admin. espec.
Quadros superiores	Quadros técnicos siderúrgicos ...	—	EMMM grau III. Bacharel grau III. Economista grau III. Licenciado grau III. Engenheiro técnico grau III.

ANEXO II

Tabela de enquadramento

Categoria abrangida		Categoria profissional	
Aux. op. máq. bateria ...	09.1 09.0	I-F I-E	Profissionais siderúrgicos auxiliares de produção.
Op. aux. de regulação ...	09.1 09.0	I-F I-E	

Categoria abrangida		Categoria profissional	
Op. reg. inst. suprod. coque	10.1	I-D	
	10.0	I-C	
Op. sid. máq. auxil.	09.1	I-F	
	09.0	I-E	
	10.1	I-D	
Trab. auxil. bat. coque ...	10.0	I-C	
	09.0	I-E	
	10.1	I-D	
	10.0	I-C	

Categoria abrangida		Categoria profissional		Categoria abrangida		Categoria profissional	
Trab. espec. brit./criv. coque.	11.1	I-B		Assentador vias cam. rolantes.	08.0	II-C	
Trab. espec. moagem carvão.	11.1	I-B		Electr. inst. ind. níveis 8 e 9.	09.1 08.1 09.0	II-B II-D II-A	
Vigil. máq./inst.	09.1	I-F		Serralheiro mec. nível 8	08.1	II-D	
	09.0	I-E			08.0	II-C	
	10.1	I-D		Torneiro mec. nível 8...	08.0	II-C	
	10.0	I-C		Vulcanizador	08.1	II-D	
	11.1	I-B					
Auxiliar vazamento	10.1	I-D		Agente prevenç. segurança.	08.1	II-D	Profissionais siderúrgicos de apoio.
Trab. espec. forno cal ...	11.1	I-B		Amostrador	09.1 08.1 09.0	II-B II-D II-A	
Auxiliar depuração gás ...	11.1	I-B		Analista lab. química nível 8.	08.1 08.0	II-D II-C	
Trab. auxiliar nave sangria	10.1	I-D		Cond. pontes rol. vazam. nível 8.	08.1 08.0	II-D II-C	
Trab. espec. moinhos sinter.	10.1	I-D		Cond. máq. apar. elevação	07.1 08.1 09.0	II-F II-D II-A	
Op. máq. acabamento ...	09.1	I-F		Cond. máq. transp. arrumação.	08.1 08.0	II-D II-C	
Trab. aux. fornos lam.	11.1	I-B		Detector def. fabrico	07.1 07.0 08.1	II-F II-E II-D	
Trab. espec. parque lam.	11.1	I-B			07.1 07.0 08.1	II-F II-E II-D	
				Cobrador	07.1	II-F	
Auxiliar conserv./oficinas	09.1	I-F	Profissionais siderúrgicos auxiliares de manutenção.	Escriturário 2. ^a e 3. ^a	08.0	II-C	
	11.1	I-B		Fiel armazém nível 8	08.0	II-C	
Lubrificador	09.1	I-F		Maquinista locomotivas ..	08.1	II-D	
Auxiliar refractários	10.1	I-D		Op. auxil. rede fluidos ...	08.1	II-D	
Maçariqueiro	10.1	I-D		Motorista	08.1	II-D	
				Pedreiro	08.1	II-D	
Aux. energia e fluidos ...	11.1	I-B	Profissionais siderúrgicos auxiliares de apoio.	Pintor	08.1	II-D	
Condutor gruas ferrov. ...	09.1	I-F		Preparador lab.	08.1 09.0	II-D II-A	
Embalador	11.1	I-B		Op. rede águas est. secund.	08.0 09.0	II-C II-A	
Engatador/agulheiro	10.1	I-D		Op. sind. turbo-alternador	07.1 08.1	II-F II-D	
	10.0	I-C		Op. tratam. águas	09.1 09.0	II-B II-A	
Ferramenteiro	09.1	I-F		Controlador níveis 8 e 9	08.0 09.0	II-C II-A	
Guarda	09.1	I-F					Profissionais siderúrgicos especializados de produção.
Op. auxil. op. auxil. rede águas.	10.1	I-D		Chefe de equipa	07.1	III-B	
	10.0	I-C		Fundidor aciaria	06.1 06.0 07.1	III-D III-C III-B	
Pesador	10.1	I-D			07.0	III-A	
Trabalhador auxiliar	13.1	I-A		Fundidor alto-forno	06.1 06.0	III-D III-C	
Vigilantes balneário	11.1	I-B		Laminador	06.1 07.1	III-D III-B	
Contínuo	10.1	I-D		Op. carregam. alto-forno	06.1 07.1 07.0	III-D III-B III-A	
Telefonista	09.1	I-F		Op. sid. cab. com b. sint.	07.1	III-B	
Fiel parque prod. intermédios.	10.1	I-D		Op. sid. cab. com. caixa LML.	06.1 07.1	III-D III-B	
				Op. sid. cab. princ. lam. ...	07.1	III-B	
Op. sid. alto-forno	08.1	II-D	Profissionais siderúrgicos de produção.	Op. sid. princ. PPL	07.1	III-B	
	08.0	II-C		Op. sid. proc. LBE	07.1 07.0	III-B III-A	
	09.1	II-B		Op. sid. regulação	07.1 07.0	III-B III-A	
	09.0	II-A		Op. sid. vazam. contínuo	07.1 07.0	III-B III-A	
Op. sid. depuração gás ...	09.1	II-B		Técnico controlo fabril ...	06.0	III-C	
	09.0	II-A		Vazador preparador	06.1 07.1	III-D III-B	
Op. sid. máq. bateria	08.1	II-D					Profissionais siderúrgicos especializados de manutenção.
	08.0	II-C		Caldeireiro	06.1 06.0	III-A III-C	
	09.0	II-A			07.1	III-B	
Op. sid. quadro sinóptico	08.1	II-D		Forjador	06.1 07.1	III-D III-B	
	09.0	II-C			07.1	III-B	
Op. sid. secun. PPL	08.1	II-D		Electricista auto	07.1	III-B	
Op. sid. sist. lubrificação	09.1	II-B		Electricista bobinador ...	06.1 07.1	III-B III-D	
Op. sid. soluções	08.1	II-D					
Op. sid. cab. comando ...	08.1	II-D					
	08.0	II-C					
	09.1	II-B					
Op. sid. cab. secund. lam.	08.1	II-D					
	09.1	II-B					
	10.1	I-D					
Op. sid. vazam. cont. nível 8.	08.1	II-D					
Chefe equipa níveis 8 e 9	08.1	II-D					
	09.1	II-B					
	10.1	I-D					
Fundidor aciaria nível 8	08.1	II-D					
	08.0	II-C					
Fundidor alto-forno nível 8.	08.1	II-D					
	08.0	II-C					
	09.1	II-B					
	09.0	II-A					
Assentador isolamentos	08.1	II-D	Profissionais siderúrgicos de manutenção.				
Assentador refractários	07.1	II-F					
	07.0	II-E					
	08.1	II-D					
	08.0	II-C					
	09.0	II-A					

Categoria abrangida		Categoria profissional	
Electr. inst. ind.	06.1 06.0 07.1 07.0	III-D III-C III-B III-A	
Fresador mec.	06.1 07.1 07.0	III-D III-B III-A	
Mec. apar. precisão	06.1	III-D	
Prepar. trabalho	05.1 06.0	III-F III-D	
Program. trabalho	05.0 06.1	III-E III-D	
Serr. civil	07.1	III-B	
Serr. mec.	06.1 06.0 07.1 07.0	III-D III-C III-B III-A	
Soldador	06.1 06.0 07.1	III-D III-C III-B	
Técnico electr. electr. ...	06.1 06.0	III-D III-C	
Técnico conserv. mec. ...	06.0	III-C	
Torneiro mec.	06.1 06.0 07.1 07.0	III-D III-C III-B III-A	
Canalizador	07.1	III-B	
Mecânico auto	07.1	III-B	
Analista lab. química	06.1 06.0 07.1 07.0	III-D III-C III-B III-A	Profissionais siderúrgicos especializados de apoio.
Analista lab. física	07.1	III-B	
Agente compras	06.0	III-C	
Escriturário	06.1 06.0 07.1 07.0	III-D III-C III-B III-A	
Desenhador exec. II	07.1	III-B	
Condutor pontes rol. vazam.	06.1 07.1 07.0	III-D III-B III-A	
Controlador	06.1 06.0 07.1 07.0	III-D III-C III-B III-A	
Fiel armaz.	06.1 07.1	III-D III-B	
Fotógrafo	06.1	III-D	
Op. auxil. rede eléctrica	06.1	III-D	
Op. central oxigénio	06.1 07.1	III-D III-B	
Op. central térmica	06.1	III-D	
Op. meios aux. diagn. clínico.	06.1	III-D	
Op. rede águas est. princ.	07.1 07.0	III-B III-A	
Op. rede central térmica	06.1 07.1	III-D III-B	
Op. rede fluidos	06.1	III-D	
Op. transcriç. dados	06.1	III-D	
Op. turbo-soprador	06.1 07.1	III-D III-B	
Secretário direcção	06.0	III-C	
Técnico laboratório	06.0	III-C	
Encarregado	05.1 05.0	IV-B IV-A	Técnicos siderúrgicos de produção.
Técnico controlo fabril ...	4.1 4.0	IV-D IV-C	
	05.1	IV-B	
Técnico fabril	05.0 4.1 4.0	IV-A IV-D IV-C	
Técnico conserv. civil	4.0	IV-C	Técnicos siderúrgicos de manutenção.
Técnico conserv. mec. ...	4.0 05.1 05.0	IV-C IV-B IV-A	
Categoria abrangida		Categoria profissional	
Técnico electr. electr. ...	4.1 4.0 05.1 05.0	IV-D IV-C IV-B IV-A	
Técnico instrumentos ...	4.0	IV-C	
Técnico refractários	05.1 05.0	IV-B IV-A	
Técnico telecomunicações	4.0	IV-C	
Desenhador estudos II ...	05.1	IV-B	Técnicos siderúrgicos de apoio.
Enfermeiro coordenador	4.1	IV-D	
Op. rede eléctrica	05.1	IV-B	
Preparador análises clínicas.	05.1	IV-B	
Técnico administrativo ...	4.1 4.0 05.1 05.0	IV-D IV-C IV-B IV-A	
Técnico comercial	4.1 4.0	IV-D IV-C	
Técnico contr. qual. P. R. desgaste.	05.1	IV-B	
Técnico ensaios não destrutivos.	05.1	IV-B	
Técnico formação	4.1 4.0	IV-D IV-C	
Técnico laboratório	05.1 05.0	IV-B IV-A	
EMMM grau II	03.0 04.1	V-C V-B	Chefias siderúrgicas.
Técnico fabril especialista	04.1	V-B	
Técnico industrial	04.0 04.1 04.0	V-A V-B V-A	
Programador informático	04.1	V-B	
Técnico administr. especialista.	04.0	V-A	
Engenheiro grau III	03.2 03.1 03.0	VI-C VI-B VI-A	Quadros técnicos siderúrgicos.
Engenheiro técnico grau III	02.0 03.2 03.1	VI-D VI-C VI-B	
EMMM grau III	03.2 03.0	VI-C VI-A	
Licenciado grau III	03.1 03.0	VI-B VI-A	
Programador informático	03.2 03.1	VI-C VI-B	
Técnico administr. especialista.	03.0	VI-A	
Técnico fabril especialista	03.2 03.1 03.0	VI-C VI-B VI-A	
Técnico industrial	03.1 03.0	VI-B VI-A	
Analista sistemas grau II	02.1	VII-B	Quadros superiores.
Chefe departamento	01.2 01.1 01.0	VII-F VII-E VII-D	
Chefe serviço	02.2 02.0	VII-C VII-A	
Contabilista grau IV	02.1	VII-B	
Engenheiro grau IV	02.2 02.1 02.0	VII-C VII-B VII-A	
Engenheiro grau V	01.2	VII-F	
Engenheiro técnico grau IV	02.1	VII-B	
EMMM grau IV	02.0	VII-A	
Licenciado grau IV	02.0	VII-A	
Técnico superior especialista.	02.1	VII-C	

ANEXO III
Tabela salarial

Categorias profissionais	Níveis	Âmbito profissional	A	B	C	D	E	F	G	H
Quadros superiores	VII	—	250 250\$00	271 750\$00	291 250\$00	293 250\$00	314 750\$00	331 750\$00	334 250\$00	350 250\$00
Quadros técnicos siderúrgicos	VI	—	193 000\$00	221 250\$00	235 750\$00	250 250\$00	271 750\$00	291 250\$00	293 250\$00	314 750\$00
Chefias siderúrgicas	V	—	167 500\$00	180 250\$00	193 000\$00	221 250\$00	235 750\$00	250 250\$00	271 750\$00	291 250\$00
Técnicos siderúrgicos	IV	Produção	125 500\$00	134 500\$00	141 750\$00	154 750\$00	167 500\$00	180 250\$00	193 000\$00	221 250\$00
		Manutenção								
		Apoio								
Profissionais siderúrgicos especializados	II	Produção	98 500\$00	104 500\$00	110 500\$00	118 000\$00	125 500\$00	134 500\$00	141 750\$00	154 750\$00
		Manutenção								
		Apoio								
Profissionais siderúrgicos	II	Produção	88 250\$00	91 000\$00	93 750\$00	96 000\$00	98 500\$00	104 500\$00	110 500\$00	118 000\$00
		Manutenção								
		Apoio								
Profissionais siderúrgicos auxiliares	I	Produção	77 750\$00	80 500\$00	83 500\$00	86 000\$00	88 250\$00	91 000\$00	93 750\$00	96 000\$00
		Manutenção								
		Apoio								

ANEXO IV

Categorias profissionais

Definição genérica de funções

Profissional Siderúrgico Auxiliar. — É o trabalhador que, além das tarefas simples indiferenciadas, executa outras exigindo alguma especialização baseada em noções elementares e na prática, tendo características predominantemente mecânicas ou manuais, pouco complexas e rotineiras ou repetitivas.

Âmbito profissional: produção, manutenção e ou apoio.

Profissional siderúrgico. — É o trabalhador que executa tarefas de carácter executivo com alguma complexidade, enquadradas em instruções bem definidas, exigindo o conhecimento dos seus métodos operatórios e alguma formação teórica da sua actividade.

Âmbito profissional: produção, manutenção e ou apoio.

Profissional siderúrgico especializado. — É o trabalhador que executa tarefas de exigente valor técnico ou responsabilidade, designadamente de adaptação de técnicas e métodos de trabalho ou estudo, análise e exploração de conjuntos de dados/informações, para a realização de objectivos bem definidos e que exijam uma formação teórica e prática complementada com especialização em determinado campo de actividade.

Âmbito profissional: produção, manutenção e ou apoio.

Técnico siderúrgico. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos técnicos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e execução das tarefas de maior complexidade, podendo coordenar tecnicamente outros trabalhadores.

Âmbito profissional: produção, manutenção e ou apoio.

Chefia siderúrgica. — É o trabalhador que executa tarefas de exigente responsabilidade com base em conhecimentos técnicos aprofundados, gerindo, controlando e coordenando os meios que lhe estão afectos no sector de actividade por que é responsável. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizando e coordenando as tarefas da sua área de actividade.

Quadro técnico siderúrgico. — É o trabalhador que, possuidor de formação e ou desempenho, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, assumindo a gestão dos recursos técnicos e humanos que lhe estão afectos, a fim de dar cumprimento à realização dos objectivos do sector pelo qual é responsável.

Quadro superior. — É o trabalhador que exerce um cargo de responsabilidade que pode ser directiva e representativa numa das áreas superiores da estrutura orgânica da Empresa, podendo colaborar na elaboração da política geral da Empresa.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 3 de Janeiro de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Janeiro de 1997.

Depositado em 31 de Janeiro de 1997, a fl. 42 do livro n.º 8, com o n.º 11/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TRANSPORTA — Transportes Porta a Porta, S. A., 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, abrange, por um lado, a TRANSPORTA — Transportes Porta a Porta, S. A., 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

4 — O presente acordo de empresa produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Retribuição

Cláusula 43.^a

Diuturnidades

2400\$.

Cláusula 44.^a

Abono para falhas

2730\$.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

916\$.

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

6 — 1200\$.

7 — 900\$.

a) 650\$;

b) 1200\$;

c) 220\$.

9 — 1200\$.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

a) 1600\$.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Valores
I	101 235\$00
II	95 100\$00
III	92 000\$00
IV	88 200\$00
V	84 500\$00
VI	80 200\$00
VII	76 500\$00
VIII	72 400\$00
IX	68 150\$00
X	62 500\$00
XI	56 100\$00
XII	51 700\$00
XIII	45 350\$00
XIV	44 950\$00
XV	44 850\$00

A todas as matérias omissas neste acordo aplica-se o AE em vigor celebrado entre a RN, E. P., e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 1983, 12, de 29 de Março de 1985, e 12, de 29 de Março de 1986.

Lisboa, 27 de Janeiro de 1997.

Pela TRANSPORTA — Transportes Porta a Porta, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

Vitor Manuel Soares Pereira.

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, Vitor Pereira.

Entrado em 28 de Janeiro de 1997.

Depositado em 30 de Janeiro de 1997, a fl. 42 do livro n.º 8, com o n.º 10/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a GERMEN — Moagem de Cereais, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que estão a prestar trabalho na fábrica de Aveiro (Companhia Aveirense de Moagens, S. A.) e representados pela SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — A tabela salarial (anexo III) e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1996.
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições previstas no anexo III será acrescida uma diuturnidade, no valor de 3900\$ mensais, por

cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a um subsídio de refeição no valor de 550\$, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico de fabrico de moagem	101 800\$00
II	Analista	90 700\$00
III	Ajudante técnico de fabrico de moagem ... Fiel de armazém	81 800\$00
	Preparador	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
IV	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Motorista de pesados Pedreiro de 1. ^a	79 200\$00
V	Auxiliar de laboração Ensacador	76 400\$00
VI	Distribuidor Pedreiro de 2. ^a	74 300\$00
VII	Auxiliar de armazém	63 000\$00
VIII	Empacotadeira/empacotador	57 200\$00

Aveiro, 10 de Dezembro de 1996.

Pela GERMEN — Moagem de Cereais, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrada em 28 de Janeiro de 1997.

Depositada em 30 de Janeiro de 1997, a fl. 42 do livro n.º 8, com o n.º 9/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.