

Boletim do Trabalho e Emprego

3

1.ª SÉRIE

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

Preço 50\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 3

P. 71-266

22-JANEIRO-1981

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/Portarias

- Autorização para laboração contínua à firma Eurofer — Fábrica Europeia de Ferro Maleável, S. A. R. L. 73
- Empregados de banca nos casinos — Actualização do artigo 35.º do Regulamento da Carteira Profissional 73

Portaria de regulamentação do trabalho:

- PRT para a construção civil e obras públicas — Deliberação da CT tripartida emergente 74

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros 74

Convenções colectivas de trabalho:

- AE entre a Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e o Sind. Operário das Indústrias Químicas do Norte e outros 74
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu — Alteração salarial 75
- ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições — Alteração salarial 76
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Alimentar e outros 80
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 113
- CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Alteração salarial 120

— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses	121
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. dos Economistas e outros	152
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros	180
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional de Trens e Revisão dos Caminhos de Ferro Portugueses	230
— AE entre a Transtejo — Transportes Tejo, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros — Alteração salarial e outras	260
— AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins (SIMA — Alteração salarial e outras	262
— AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras	264

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

Autorização para laboração contínua à firma Eurofer — Fábrica Europeia de Ferro Maleável, S. A. R. L.

Despacho

A firma Eurofer — Fábrica Europeia de Ferro Maleável, S. A. R. L., com sede e instalações em Veromoin, Maia, tendo como principais actividades a fabricação de ferro e do aço e de peças e acessórios para veículos a motor, requereu autorização para laborar continuamente, por ser a forma que, por razões de ordem técnica, o funcionamento do seu moderno equipamento eléctrico se tornará rentável e garantida a sua segurança e manutenção em condições convenientes.

Considerando atendíveis as razões aduzidas pela firma para fundamentar a sua pretensão, con-

forme exige o despacho ministerial de 3 de Abril de 1978;

Considerando que foi apresentado parecer concordante pela comissão de trabalhadores:

É, nestes termos, autorizada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a laborar continuamente a firma Eurofer — Fábrica Europeia de Ferro Maleável, S. A. R. L.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 30 de Dezembro de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, José Queirós Lopes Raimundo. — O Secretário de Estado da Indústria Transformadora, Ricardo Manuel Simões Bayão Horta.

Empregados de banca nos casinos —

Actualização do artigo 35.º do Regulamento da Carteira Profissional

Despacho normativo

Considerando o agravamento dos custos de papel, impressão tipográfica, portes de correio e demais encargos com a realização de exames e emissão de carteiras profissionais suportadas pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos;

Considerando, portanto, a necessidade de actualizar a tabela constante do artigo 35.º do Regulamento da Carteira Profissional dos Empregados de Banca nos Casinos, aprovado por despacho de 27 de Julho de 1973, determino que a redacção do artigo citado, passe a ser a seguinte:

Artigo 35.º — 1 — O Sindicato cobrará as seguintes importâncias que constituem sua receita própria:

a) Propina de admissão a exame de aptidão profissional;

Sócios — 750\$;

Não sócios — 1500\$;

b) Emissão da carteira profissional:

Sócios — 250\$;

Não sócios — 500\$;

c) Emissão de segundas e mais vias da carteira profissional;

Sócios — 350\$;

Não sócios — 700\$;

d) Revalidação anual da carteira profissional:

Sócios — 100\$;

Não sócios — 200\$;

e) Revalidação anual da carteira profissional fora do prazo no n.º 1 do artigo 29.º:

Sócios — 200\$;

Não sócios — 400\$;

f) Averbamentos:

Sócios — 100\$;

Não sócios — 200\$;

g) Emissão de título provisório:

Sócios — 250\$;

Não sócios — 500\$;

h) Emissão de segundas vias ou mais vias de título provisório:

Sócios — 350\$;

Não sócios — 700\$.

2 — As importâncias referidas no n.º 1 deste artigo podem ser adicionados os portes de correio, a fixar por deliberação da direcção do Sindicato.

Lisboa, 19 de Dezembro de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, José Queirós Lopes Raimundo.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a construção civil e obras públicas — Deliberação da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista no n.º 1 da base LXIV da portaria de regulamentação do trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1978, constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, de 21 de Fevereiro de 1979, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março

de 1979, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela alínea a) do n.º 2 da mesma base, na sua reunião de 22 de Outubro de 1980, deliberou, por maioria, o seguinte:

Mantêm-se em vigor os regimes de diuturnidades previstos na regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros

Nos termos no n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Federação dos Sín-

dicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980.

A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável a todos os trabalhadores das profissões previstas, ao serviço daquelas empresas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre a Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e o Sind. Operário das Ind. Químicas do Norte e outros

Entre a Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e o Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte e outros foi firmado em 22 de Dezembro de 1980, o acordo constante dos números seguintes:

1 — A tabela salarial que constitui o anexo I do ACTV Celbi, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, é substituída pela seguinte:

Grupo	Remunerações mínimas
VIII	25 370\$00
IX	23 140\$00
X	18 070\$00 + P.P.
XI	20 890\$00
XII	18 520\$00
XIII	16 130\$00
XIV	9 560\$00

2 — A presente tabela salarial entra em vigor nos termos da lei, e produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1981.

Pela Administração da Celbi—Celulose Beira Industrial, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte:
(Assinatura ilegível.)
António Alberto Torres Costa Correia.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:
Manuel Carvalho da Conceição Torres.

Grupo	Remunerações mínimas
I	61 180\$00
II	53 120\$00
III	45 070\$00
IV	39 850\$00
V	35 670\$00
VI	32 230\$00
VII	28 960\$00

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins de Coimbra:

Libério Marques da Silva.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Castelo Branco:

Manuel Carvalho da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e Resineiros do Distrito de Coimbra:

Manuel Carvalho da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Leiria:

Manuel Carvalho da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

Manuel Carvalho da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Leiria:

Manuel Carvalho da Conceição Torres.

Pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:

João Carlos Ferraz de Matos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos de Coimbra, Leiria, Guarda e Castelo Branco:

João Carlos Ferraz de Matos.

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

Eugenio Fernandes Rebeiro Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

Jorge Santos.

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Janeiro de 1981, fl. 104, do livro n.º 2, com o n.º 12/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu — Alteração salarial

Aos três dias do mês de Janeiro do ano de 1981 reuniram em Lisboa a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu para negociação da revisão do CCT para os trabalhadores de escritório do sector económico de alimentos compostos para animais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979, resultando da negociação o seguinte:

Cláusula 1.ª

As partes acordam na tabela salarial publicada a fl. 2468 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1980, do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e outras e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.ª

As partes acordam em aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1976, com as alterações introduzidas pela PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1979, e CCT publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1980, nomeadamente para efeitos de futuras revisões.

Cláusula 3.ª

O presente CCT caduca com a entrada em vigor da revisão dos instrumentos de regulamentação colectiva a que ora se adere.

Cláusula 4.ª

A tabela salarial entra em vigor à data de 1 de Setembro de 1980 e terá validade até à caducidade do presente contrato nos termos da cláusula anterior.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela de retribuição mínima é a que consta publicada a fl. 2468 do *Boletim do Trabalho e Emprego*,

ANEXO II

Definição de funções

(Sem alteração.)

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

Níveis	Categorias profissionais
2 — Quadros médios: 2.1 — Técnicos administrativos.	Chefe de serviços. Chefe de escritório.
3 — Encarregados, contramestres e chefes de equipa.	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de serviços. Chefe de secção.
4 — Profissionais altamente qualificados: 4.1 — Administrativos.	Contabilista. Técnico de contas. Programador. Tesoureiro. Guarda-livros.

Níveis	Categorias profissionais
5 — Profissionais qualificados:	Correspondente em línguas estrangeiras. Ajudante de guarda-livros. Escriturário. Caixa. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Operador mecanográfico. Operador de máquinas de contabilidade. Perfurador-verificador.
6 — Profissionais semiqualificados (especializados):	Dactilógrafo. Telefonista. Cobrador.
7 — Profissionais não qualificados:	Continuo. Guarda. Porteiro e servente de limpeza.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes:

A-1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.
Paquete.

Depositoado em 19 de Janeiro de 1981, a fl. 104 do livro n.º 2, com o n.º 13/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

(Ámbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço sindicalizados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Área)

A área de aplicação da presente convenção define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 3.ª

(Início de vigência e duração da convenção)

1 — Esta convenção vigorá pelo prazo de doze meses, contados a partir de 1 de Dezembro de 1980.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos dez meses sobre a data referida no número anterior.

3 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada da proposta de revisão.

4 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a recepção da proposta.

5 — As partes denunciantes poderão dispor de dez dias para examinar a contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer indicação, no primeiro dia útil após o termo do prazo do número anterior.

7 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam a proposta; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8 — Da proposta e contraproposta serão enviadas photocópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 4.ª

(Garantia de aumento mínimo)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é garantido o aumento mínimo constante das alíneas seguintes se da tabela salarial constante do anexo I lhes resultar um aumento inferior ou não resultar qualquer aumento:

a) Aos trabalhadores cuja última alteração/actualização foi feita ou se reportou à data de

- 1 de Dezembro de 1979 ou anterior, o aumento mínimo garantido é de 17% sobre a respectiva remuneração pecuniária de base em 1 de Dezembro de 1980;
- b) Aos trabalhadores cuja última alteração/actualização foi feita ou se reportou a data posterior a 1 de Dezembro de 1979 o aumento mínimo garantido é de 15% sobre a respectiva remuneração pecuniária de base em 1 de Dezembro de 1980;

- c) Porém, relativamente aos trabalhadores cuja remuneração de base e efectiva tenha sido acrescida após 1 de Maio de 1980, o aumento mínimo garantido de 15%, referido na alínea anterior, será calculado com base na remuneração recebida em 30 de Abril de 1980.

2 — Pela aplicação do disposto nas alíneas do número anterior não poderá resultar em qualquer caso um aumento salarial superior a 5000\$.

Cláusula 5.^a

(Remuneração pecuniária de base mínima)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes do anexo I.

2 — No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3 — O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

Lisboa, 24 de Novembro de 1980.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Américo Nunes.

Pelo Itau — Instituto Técnico de Alimentação Humana, Lda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Gertal — Companhia Geral de Restaurantes e Alimentação, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Vipgeste — Concessionária de Gestão de Cantinas, Lda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Eurest Portugal — Sociedade Europeia de Restaurantes, S. A. R. L.:

Joaquim Domingues da Costa.

Pela Carrá:

(Assinatura ilegível.)

Pela Refex:

Horácio Martinho dos Santos Martins.

Pela Sinai Mais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Socitejo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Redevendas:

Manuel Pardal.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Américo Nunes.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Américo Nunes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Américo Nunes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Américo Nunes.

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas

Nível	Categorias	Remunerações pecuniárias de base mínimas
11	Director-geral	30 000\$00
10	Director comercial Director técnico Director de serviços Director de pessoal Chefe de contabilidade Analista de informática Assistente de direcção	23 000\$00
9	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Programador de informática Técnico industrial	20 000\$00
8	Inspector Programador mecanográfico Chefe de vendas Guarda livros Tesoureiro Chefe de secção de escritórios Secretária de administração Medidor orçamentista-coordenador Desenhador projectista	18 000\$00
7	Encarregado de refeitório A Chefe de cozinha Chefe de compras/ecónomo Encarregado de armazém Chefe de pasteleiro Escriturário principal Secretária de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas Enfermeiro	17 000\$00
6-A	Encarregado de refeitório B Técnico de vendas Desenhador com seis ou mais anos Operador mecanográfico Medidor orçamentista com seis ou mais anos Operador de computador Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Pasteleiro de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Controlador Cozinheiro de 1. ^a	16 000\$00
6-B	Chefe de sala de preparação Oficial electricista Operário polivalente Fiel de armazém Motorista de pesados	15 000\$00
5-A	Subencarregado de refeitório Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de máquinas de contabilidade Pasteleiro de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Cobrador	14 600\$00

ANEXO IV

Definição técnica das categorias

Nível	Categorias	Remunerações pecuniárias de base mínimas
5-A	Prospector de vendas Operador de telex Operador de registo de dados Estagiário operador de computador Desenhador entre três a seis anos ... Medidor orçamentista entre três a seis anos Motorista de ligeiros	14 600\$00
5-B	Oficial cortador Despenseiro A Cozinheiro de 2.º Encarregado de balcão Forneiro Amassador Encarregado de bar	13 200\$00
4-A	Escrivário de 3.º Telefonista de 2.º Desenhador até três anos Conferente Operador de máquinas auxiliares ... Medidor orçamentista até três anos Estagiário operador de máquinas de contabilidade Estagiário operador mecanográfico	13 000\$00
4-B	Cozinheiro de 3.º Despenseiro B Chefe de copa Preparador-embalador	12 000\$00
3	Preparador de cozinha Controlador-caixa Empregado de bar Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário-escrivário do 2.º ano ... Praticante de desenho do 2.º ano ... Empregado de armazém Aspirante forneiro Aspirante amassador Manipulador/ajudante de padaria ... Operador heliográfico do 2.º ano ...	11 600\$00
2	Empregado de distribuição Empregado de refeitório Ajudante de despenseiro Porteiro de serviço Continuo com 20 ou mais anos ... Praticante de desenho do 1.º ano ... Operador heliográfico do 1.º ano ... Ajudante de motorista Empregado de limpeza Estagiário de escrivário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de cozinheiro do 1.º ano Estagiário de pasteleiro do 1.º ano Estagiário de bar do 1.º ano	10 600\$00
1	Continuo menor de 20 anos	9 000\$00

Notas

1 — A tabela salarial entra em vigor a partir de 1 de Dezembro.

2 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam satisfazer integralmente o pagamento do subsídio de Natal de acordo com a presente tabela, poderão pagar as diferenças entre a tabela acordada e a tabela revista, no que respeita exclusivamente ao subsídio de Natal, até 31 de Março de 1981.

Chefe de contabilidade. — 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 de 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 diligindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de sala de preparação. — É o trabalhador que ordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas ou dos outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matéria de crédito e de vendas.

Continuo. — É o trabalhador que executa tarefas diversas de carácter não especificado em escritórios; vigia entradas e saídas; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; estampilha e entrega correspondência e outros documentos; auxilia acessoriamente os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

Director comercial. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o director-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal

e à promoção das vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreendendo, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as actividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reacções da clientela face aos produtos da empresa, e toma decisões relativas às actividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do director-geral. Pode negociar directamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de material publicitário antes da sua publicação.

Director-geral. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamentos necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

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

Director técnico. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas à explo-

ração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços, colabora com o director comercial e o director-geral na análise da situação dos serviços, para ajudar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as actividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o director-geral sobre a exploração.

Empregado de bar. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

Encarregado de balcão. — É o trabalhador que supervisão e coordena as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço ao balcão da linha de self-service.

Encarregado de bar. — É o trabalhador que supervisão, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

Escrivário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrivário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relações com fornecedores e/ou clientes que obriguem a tomadas de posições correntes.

Estagiário de bar. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de empregado de bar e executar as suas funções.

Estagiário de cozinheiro. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de cozinheiro e executar as suas funções.

Estagiário de pasteleiro. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de pasteleiro e executar as suas funções.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma ou mais equipas de venda; reúne com os vendedores, para transmitir e recolher informações e indicar lotes de venda ideais a atingir; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, e transmite-os ao departamento comercial; controla os resultados e a actuação das equipas de vendas, analisando mapas gráficos e os relatórios dos técnicos de vendas; elabora gráficos e relatórios-resumo semanais e mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência; estuda provisões das vendas, com base nos mapas, elaborando estimativas; colabora na formação técnica dos vários elementos das equipas de vendas.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários as-

pectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa a aceitação dos serviços e produtos pelos clientes e público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de promoção, de acordo com as características dos potenciais clientes. Por vezes aceita encomendas.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que fala com o cliente; informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preço aproximados que

está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Depositado em 19 de Janeiro de 1981, a fl. 104 do livro n.º 2, com o n.º 14/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Alimentar e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais dos industriais de tomate que, no território nacional, exerçam a respectiva actividade e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas representados pelas associações sindicais ou-torgantes.

2 — Quanto aos trabalhadores representados pelos sindicatos agrícolas, apenas são abrangidos os trabalhadores com as categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo permitido por lei.

2 — Entende-se por denúncia o pedido de revisão apresentado, por escrito, até sessenta dias antes do termo de um dos períodos de vigência, acompanhado de proposta fundamentada nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos trinta dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — No preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrarem em igualdade

de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta. Para o efeito, as entidades patronais ouvirão previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

2 — Antes da admissão, o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

4 — O trabalhador tem acesso aos relatórios e resultados dos exames técnicos que eventualmente tenha feito para preenchimento de lugares.

5 — O trabalhador que, por iniciativa da entidade patronal ou seu representante, transitar de uma empresa para outra económica ou juridicamente associada ou que tenham administração comum salvaguardará, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

6 — As habilitações exigidas neste contrato colectivo de trabalho não se aplicam aos trabalhadores que, à data da sua entrada em vigor, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

7 — A exigência de habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores não se aplica em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os respectivos graus de ensino.

Cláusula 4.ª

(Readmissão)

1 — Ao trabalhador permanente readmitido na empresa, após cessação do contrato por qualquer das partes, ter-se-á de contar para todos os efeitos o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão é feita a título experimental: durante os primeiros quinze dias, para os trabalhadores em geral, e por um período de sessenta dias, para os que desempenhem funções de responsabilidade mediante acordo escrito e individual. No decurso do período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

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

3 — No termo do período de experiência, a empresa deverá entregar ao trabalhador um documento escrito, a que este deverá dar o seu acordo, igualmente por forma escrita, de que conste:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional ou classe;
- c) Retribuição;
- d) Duração do trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

4 — Considera-se sempre feita a título definitivo a admissão do trabalhador a quem a entidade patronal ofereça melhores condições de trabalho do que as usufruídas na empresa onde prestava serviço anteriormente.

Cláusula 6.^a

(Admissão ou promoção para cargos de chefia)

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2 — Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, serão sempre ouvidos a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa e, na falta destes, os trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.^a

(Trabalho sazonal, eventual e a prazo)

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho sazonal, eventual e a prazo, nos termos da legislação aplicável, ouvida previamente a comissão de trabalhadores, sindical ou intersindical.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

(Definição de categorias profissionais)

No anexo II são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes correspondem.

Cláusula 9.^a

(Atribuição de categorias)

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por elas desempenhadas, considerando-se para os trabalhadores da produção as funções exercidas no período de campanha.

2 — Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias, durante mais de sessenta dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição das categorias profissionais previstas no n.º 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de trinta dias após a publicação deste contrato.

4 — Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente ou através do sindicato para a entidade patronal, por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de trinta dias contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6 — No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 10.^a

(Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical)

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até quinze dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao Sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais ou comissão sindical.

Cláusula 11.*

(Promoção e acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou ainda a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam aos requisitos necessários.

3 — Para a promoção ou acesso, deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.* a 2.*, ao fim de três anos, e de 2.* a 1.*, ao fim de três anos.

5 — O disposto no número anterior entra em vigor com a presente revisão, contando-se o tempo para promoção automática ali prevista desde a data em que a classe foi ou devia ter sido atribuída ao trabalhador, não havendo em qualquer caso promoção de mais de uma classe.

6 — Para efeito do disposto nesta convenção sobre acessos, relativamente aos trabalhadores sazonais, considera-se como um ano completo o período de uma campanha.

Cláusula 12.*

(Antigüidade e certificado de aprendizagem)

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte.

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão e a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.*

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos domínios da segurança e higiene no trabalho;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização

que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas e categoria profissional; sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 92.*;

e) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;

f) Passar certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores ou pelo sindicato, devidamente autenticados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

h) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

i) Autorizar os contactos com os trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade do serviço;

j) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho, bem como as normas ou regulamentos existentes;

k) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem e prática dos que ingressam na profissão, designadamente indicando trabalhadores qualificados para orientar e acompanhar a sua formação profissional.

Cláusula 14.*

(Garantias dos trabalhadores)

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 colegas;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador e parecer prévio do sindicato respectivo;

d) Baixar a categoria para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador e parecer prévio do sindicato respectivo;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.*;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- ii) Opor-se por qualquer forma ao exercício de controle de gestão, nos termos estabelecidos na lei;
- iii) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove, com o parecer do órgão a que se referem a cláusula 74.^a e o n.^o 3 da cláusula 77.^a, não possuirem condições de segurança;
- m) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas sem retribuição certa mínima.

Cláusula 15.^a

(Transporte)

1 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte de ida e volta dos trabalhadores, numa distância de 2 km a 15 km, entre o local de trabalho e os locais de concentração. Estes serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subscreverão os trabalhadores com 7 % do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

3 — Nos centros urbanos, os trabalhadores nas condições do n.^o 1 terão direito ao passe social.

Cláusula 16.^a

(Formação profissional)

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador na frequência dos cursos de formação previstos nesta cláusula será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal)

A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 55.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

- c) Ter para com os camaradas de trabalho a atenção e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- g) Exercer com zelo e assiduidade as funções que lhes forem atribuídas;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

(Transferência de trabalhadores)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa mudança lhe causar sérios prejuízos.

2 — A alegação dos prejuízos a que se refere o número anterior terá de ser confirmada pela comissão de trabalhadores e, na sua falta, pela comissão intersindical ou sindical, pelo delegado sindical ou sindicato respetivo.

3 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares e o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho — Definição e princípio geral)

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

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

Cláusula 21.^a

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, fora do período de campanha da indústria de tomate, e de segunda-feira a sábado, no período de campanha, sem prejuízo do disposto no n.^o 2 da cláusula 34.^a e nos n.^o 3 e 4 desta cláusula.

2 — Por período de campanha da indústria de tomate entende-se um período máximo de três meses, entre 15 de Julho e 15 de Novembro.

3 — Para o pessoal da divisão agrícola, o período normal de trabalho será de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira a sábado, durante todo o ano.

4 — Nas empresas que apenas se dedicuem à industrialização de tomate poderá optar por um horário de quarenta horas semanais, fora do período de campanha, de segunda-feira a sexta-feira, e de quarenta e oito horas semanais, no período de campanha, de segunda-feira a sábado.

5 — Os trabalhadores eventuais terão um horário semanal de quarenta e quatro horas, de segunda-feira a sábado.

6 — O período de trabalho fora da campanha não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

7 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

8 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério de Trabalho, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

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

2 — Desde que os trabalhadores assegurem o funcionamento de um instalação ou serviço durante o intervalo da refeição, de uma hora, este será considerado tempo de efectivo serviço.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal obriga-se a fixar a escala e constituição dos turnos até 10 de Julho.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer a prova, ao regime de horário normal.

7 — Nenhum trabalhador a admitir poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos sem ter dado o seu acordo, por escrito.

Cláusula 23.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário deve, porém, ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos dez horas, salvo o disposto no n.º 5 desta cláusula.

5 — Sempre que o trabalho extraordinário coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho extraordinário.

Cláusula 24.^a

(Limites de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário não poderá exceder o limite de dez horas semanais.

2 — O limite referido no número anterior poderá ser alargado, com o acordo da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais, no âmbito do n.º 3 da cláusula 23.^a

3 — Cada trabalhador não poderá exceder o limite de quarenta horas por mês e de cento e vinte anuais, considerando-se a soma das horas extraordinárias, dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 25.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer favorável da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal)

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado pelo menos três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 27.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, duas horas.

CAPÍTULO V Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

(Retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para faltas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para faltas de 750\$.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo III.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$\begin{array}{r} \text{Remuneração mensal} \times 12 \\ \hline 44 \times 52 \end{array}$$

sem prejuízo de limites semanais inferiores impostos por lei.

Cláusula 29.^a

(Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma inelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, os números de inscrição na caixa de previdência e de sócio do sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e extraordinário, se prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.^a

(Remuneração de trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração de base:

a) 35 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;

b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 31.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário será remunerado com o aumento correspondente a 75 % da retribuição normal, até duas horas por dia, e a 100 %, nas horas seguintes.

Cláusula 32.^a

(Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal e feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 200 % sobre a remuneração normal, isto é, o trabalhador receberá a remuneração normal correspondente às horas de trabalho prestadas acrescida de 200 %.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado será pago com o acréscimo de 250 % sobre a remuneração normal, isto é, o trabalhador receberá a remuneração normal correspondente às horas de trabalho prestadas acrescida de 250 %.

3 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se referem os n.^{os} 1 e 2 da cláusula 34.^a dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a quinze dias.

3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores no ano em que ingressem no serviço militar.

4 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

5 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

6 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão como subsídio de Natal, nos termos do n.º 1, um montante total correspondente à soma da sua remuneração de base mensal com o valor da média das comissões auferidas durante os últimos doze meses.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 34.^a

(Descanso semanal e descanso semanal complementar)

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo.

2 — Poderá, todavia, deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Dos guardas e porteiros.

3 — Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, excepto durante o período de campanha, sem prejuízo do disposto no número anterior, em que o dia de descanso semanal complementar pode ser outro, e ainda sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 21.^a

Cláusula 35.^a

(Fériados)

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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;
Feriado municipal;
Terça-feira de Carnaval.

2 — Será ainda observado como feriado o dia 24 de Dezembro, na medida em que a lei o permitir.

Cláusula 36.^a

(Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias de férias remuneradas.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, ou a comissão intersindical da empresa, ou a comissão sindical, ou os delegados sindicais, por esta ordem, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionalismos legais.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelos menos, quinze dias de férias consecutivamente.

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

8 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar da facta a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos legais.

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

10 — Os trabalhadores sazonais e eventuais e os contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias e meio por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos de períodos inferiores a um mês.

Cláusula 37.*

(Indisponibilidade do direito a férias)

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

Cláusula 38.*

(Violação do direito a férias)

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 39.*

(Doença no período de férias)

1 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, por estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controle por médico indicado pela entidade patronal, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Na situação a que se refere o número anterior, o trabalhador terá de comunicar, logo que possível, à empresa o início da doença, bem como o seu termo.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias, se o desejar.

Cláusula 40.*

(Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar)

No ano em que regresse do serviço militar obrigatório o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 41.*

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua remuneração mensal, que deverá ser satisfeita até dez dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectuar até ao inicio das férias.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

4 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão como subsídio de férias, nos termos do n.º 1, um montante total correspondente à soma da sua remuneração base mensal com o valor da média das comissões auferidas durante os últimos doze meses.

Cláusula 42.*

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 43.*

(Participação de faltas)

1 — Quando um trabalhador se encontrar impossibilitado de comparecer ao serviço terá de avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa e ou pelo telefone.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea e) da cláusula seguinte, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 44.*

(Faltas justificadas)

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto, aborto ou acidente;

c) Necessidade de comparecer a consultas médicas, de realizar exames médicos ou de receber tratamentos;

d) Prática de actos inerentes ao exercício de funções sindicais ou em instituições de previdência;

e) Casamento, durante duas semanas de calendário;

f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras e padrastos, durante cinco dias consecutivos;

g) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos, cunhados e enteados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

h) Parto ou aborto de esposa ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador, durante dois dias;

i) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 73.º

j) Prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente;

l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

m) Prática de actos no exercício de funções na qualidade de membro de comissão de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

3 — São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 45.º

(Consequências das faltas justificadas)

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte e no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76, as faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na cláusula 44.º quanto à alínea b), quanto à alínea c) para além de dois dias por mês, quanto à alínea d) para além dos limites estabelecidos na cláusula 87.º e quanto à alínea a) sem prejuízo do disposto na cláusula 67.º no que se refere a doença ou acidente.

Cláusula 46.º

(Consequências das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas para desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

$$\begin{array}{r} \text{Retribuição mensal} \times 12 \\ \hline 44 \times 52 \end{array}$$

Cláusula 47.º

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias

das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 67.º e da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado de sentença, salvo se o facto que determinou a detenção ou prisão constituir fundamento de rescisão do contrato com justa causa ou se o trabalhador vier a ser condenado, por sentença com trânsito em julgado, por crime a que corresponda pena maior.

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

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 48.º

(Licença sem retribuição)

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, com prévia audiência da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, do órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição, logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.º

(Formas de cessação)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 50.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 51.^a

(Despedimento)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

Cláusula 52.^a

(Justa causa de despedimento)

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa ou elementos dos cor-

pos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 53.^a

(Processo disciplinar em caso de despedimento)

1 — Nos casos em que se verifiquem algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — 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 despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se

esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

(Inexistência de justa causa)

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, 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 de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

Cláusula 55.^a

(Indemnização por despedimento)

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 56.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

(Poder disciplinar)

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 58.^a

(Processo disciplinar)

1 — Em todos os casos em que se verifique ter existido infracção disciplinar, dever-se-á proceder à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada.

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

3 — Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará nomeadamente as seguintes garantias de defesa do trabalhador:

a) O processo deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador, mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

b) O trabalhador, no prazo de quinze dias após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se mostram necessárias ao apuramento da verdade;

c) Após audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respectivos depoimentos.

4 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de quarenta e cinco dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea b) do número anterior.

5 — Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical ou sindical ou delegado sindical, que deverão pronunciar-se no prazo de oito dias. Se a decisão do processo for o sentido do despedimento, o processo será presente ao respectivo sindicato, que se pronunciará no prazo de quinze dias.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuperável do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 59.*

(Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

2 — A sanção disciplinar prevista na alínea c) do número anterior só poderá ser aplicada mediante processo disciplinar nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — À sanção a que se reporta a alínea d) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto no regulamento legal imperativa ou, na sua falta, ao regime estabelecido no n.º 3 da cláusula anterior.

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

Cláusula 60.*

(Prescrição da infracção disciplinar)

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.*

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período da gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas e altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;

b) Faltar, durante noventa dias, no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de trinta dias;

c) Um complemento do subsídio da Previdência de modo a perfazer a remuneração normal, durante o período referido na alínea anterior;

d) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora, até dez meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

2 — É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo.

Cláusula 62.*

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 14 anos de idade.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 e depois das 20, no caso de os não frequentarem.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 63.*

(Princípio geral)

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 64.*

(Direitos dos trabalhadores nas deslocações)

1 — Sempre que deslocado em serviço, na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.ª classe), avião ou 2,5 % do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;

c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, excede o período do trabalho.

2 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

Cláusula 65.*

(Cobertura dos riscos de doença)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos por doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa de previdência se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de转移ência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 64.* enquanto se mantiverem deslocados.

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

Cláusula 66.*

(Seguro do pessoal deslocado)

O pessoal deslocado em serviço fora do continente será seguro pela empresa contra os riscos de viagem (acidentes pessoais) no valor mínimo de 3000 contos, válido durante o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Previdência e outras garantias sociais

Cláusula 67.*

(Complemento de subsídio de doença ou acidente)

Em caso de doença ou acidente, as entidades patronais pagarão, durante noventa dias, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência ou pelo seguro.

Cláusula 68.*

(Complemento de pensões de invalidez)

1 — Em caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença do trabalhador ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — A remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, não deve ser inferior à retribuição auferida à data da baixa.

3 — Em caso de incapacidade absoluta, proveniente de acidente de trabalho ao serviço da entidade patronal, esta atribuirá ao trabalhador um subsídio que, em conjunto com a pensão correlativa, perfaz 80% do ordenado auferido à data da incapacidade.

Cláusula 69.*

(Complemento da pensão de reforma)

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos vinte anos de trabalho numa empresa, esta complementará a pensão de reforma por velhice a que o trabalhador tiver direito, até perfazer 80% do ordenado médio dos últimos três anos de trabalho.

Cláusula 70.*

(Refeitório, subsídio de alimentação e cantina)

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

2 — As empresas comparticiparão com uma importância de 50\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra os gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 65\$.

4 — Os trabalhadores terão direito a beneficiar dos subsídios referidos nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição; o direito ao subsídio manter-se-á, contudo, quando o trabalhador faltar justificadamente a um dos períodos de trabalho diário.

5 — Os preços dos produtos vendidos nas cantinas de abastecimento dos trabalhadores poderão ser actualizados, por forma a cobrir a totalidade dos custos do seu funcionamento.

6 — A empresa comunicará previamente à comissão de trabalhadores a sua decisão de alterar os preços, acompanhada de justificação.

7 — O disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis já praticados.

Cláusula 71.*

(Infantário para filhos dos trabalhadores)

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade escolar, a seu directo cuidado, durante o período de trabalho.

Cláusula 72.*

(Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha)

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.

Cláusula 73.*

(Trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

a) Dispensa, até duas horas por dia, para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;

c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, oito dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto das provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas;

d) No caso dos trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos, a escolherem o turno de forma a cumprirem horários que não coincidam com os horários das aulas que frequentam, devendo a entidade patronal, para assegurar a normalidade do serviço, fazer os arranjos necessários na escala de turnos ou, em alternativa, colocar o trabalhador interessado no regime de horário normal.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula, cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

5 — O disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 desta cláusula não se aplica aos trabalhadores em regime de três turnos durante o período de campanha.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 74.*

(Comissão de higiene e segurança)

1 — Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores permanentes ao serviço haverá uma comissão de higiene e segurança composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e dois dos trabalhadores.

2 — A comissão será presidida pelo director do estabelecimento ou pelo seu representante e secretariada pelo encarregado de segurança.

3 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

4 — As funções dos membros das comissões de segurança serão exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da respectiva remuneração.

Cláusula 75.*

(Atribuições da comissão de higiene e segurança)

A comissão de higiene e segurança terá designadamente as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;

e) Promover para que todos os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações sobre higiene e segurança, independentemente da sua origem, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores.

g) Colaborar com o serviço médico e de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes e formular à entidade patronal recomendações destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

i) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

j) Apreciar os relatórios anuais elaborados pelo encarregado de segurança e enviá-los, com as observações que entenda pertinentes, à Direcção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais até ao fim do mês de Fevereiro do ano imediato.

Cláusula 76.*

(Reuniões da comissão)

1 — A comissão reunirá ordinariamente uma vez por trimestre, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente ou dois dos seus elementos poderão convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputem necessárias ao bom funcionamento da comissão, com indicação prévia da agenda de trabalhos.

3 — A comissão poderá solicitar o apoio e a presença às suas reuniões de elementos do serviço oficial de prevenção de acidentes de trabalho.

Cláusula 77.*

(Encarregado de segurança)

1 — Nas empresas industriais será designado por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores um profissional encarregado de segurança para todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho.

2 — O encarregado de segurança tem as seguintes atribuições:

a) Colaborar com a comissão de higiene e segurança e secretariá-la;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança na empresa;

d) Elaborar, no decurso do mês de Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida no ano anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas. Este relatório será enviado à comissão de segurança para os fins previstos na alínea j) da cláusula 75.*

3 — Quando, em face do número de trabalhadores da empresa, não houver lugar à constituição de comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem são transferidas para o encarregado de segurança, em conjugação com as suas funções específicas.

Cláusula 78.*

(Deveres especiais das empresas)

A entidade patronal deve:

a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao encarregado de segurança, concedendo-lhes todas as facilidades para o desempenho das suas atribuições;

b) Consultar a comissão de segurança ou o encarregado de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Comunicar à Direcção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais do Ministério do Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a composição da comissão de segurança, quando deva existir, e o nome do encarregado de segurança, bem como as alterações da sua constituição no prazo de dez dias;

d) Tomar as medidas ao seu alcance para seguimento das recomendações recebidas da comissão de segurança.

Cláusula 79.*

(Equipamento individual)

Pela entidade patronal devem ser distribuídos aos trabalhadores fatos de trabalho, capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, botas e impermeáveis, sempre que a execução das tarefas a desempenhar o aconselhem.

Cláusula 80.*

(Legislação aplicável)

Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente: Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966; Decreto n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Portaria n.º 53, de 13 de Fevereiro de 1971; Decreto n.º 360, de 21 de Agosto de 1971; Decreto n.º 434, de 25 de Agosto de 1973; Portaria n.º 29, de 10 de Janeiro de 1974.

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindical

Cláusula 81.*

(Direito à actividade sindical na empresa)

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

Cláusula 82.*

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho extraordinário ou por turnos.

4 — As reuniões referidas no n.º 1 desta cláusula podem ser convocadas pelas comissões sindical ou intersindical de empresa.

5 — As reuniões referidas no n.º 3 desta cláusula podem ser convocadas por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da respectiva empresa ou pelas comissões sindical ou intersindical de empresa.

Cláusula 83.*

(Instalação para delegados e comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 84.*

(Direitos dos delegados sindicais na empresa)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais ou comissão sindical ou intersindical de empresa.

2 — Os delegados sindicais têm direito a utilizar os serviços telefónicos da empresa sempre que for necessário.

Cláusula 85.*

(Constituição das comissões sindicais)

1 — Em todas as empresas e unidades de produção existirão delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 2 da cláusula 87.*, é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1.

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2.

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3.

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

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

4 — O disposto no n.º 2, é aplicável por sindicatos desde que estes representem nas empresas mais de dez trabalhadores sindicalizados.

5 — Nas empresas a que se refere a alínea a) do n.º 2, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto no n.º 1 da cláusula 87.*

6 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 86.*

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — Os delegados sindicais e a comissão sindical ou intersindical da empresa reunir-se-ão com a entidade patronal sempre que uma ou outra parte, havendo motivos importantes, o julgar conveniente e, pelo menos, uma vez por trimestre.

2 — O dia e a hora das reuniões, previamente acordados, bem como a ordem de trabalhos, serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — As propostas apresentadas, as decisões tomadas e os seus fundamentos constarão de acta assinada pelas partes, de que os delegados sindicais ou comissão sindical ou intersindical da empresa darão conhecimento a todos os trabalhadores.

4 — O tempo despendido nas reuniões efectuadas durante o período de trabalho, convocadas pelas entidades sindicais, será considerado para os efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte. O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não será considerado para esse efeito.

Cláusula 87.*

(Crédito de horas)

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção sindical beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2 — a) Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical;

b) O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

c) Os delegados, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

3 — O número máximo de delegados sindicais, a que são atribuídos os direitos referidos na cláusula presente, é determinado na cláusula 85.*

4 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de disposição legal imperativa.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 88.*

(Interpretação e integração do contrato colectivo)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas, será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro do prazo de trinta dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 89.*

(Destino do produto das multas)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos desta convenção colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$, e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7 — O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 90.*

(Retroactividade)

1 — As remunerações mínimas constantes na tabela salarial produzem efeitos a partir do mês de Novembro de 1980 inclusive.

2 — O número anterior abrange apenas a tabela salarial e os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 91.*

(Reclassificações)

1 — A reclassificação impõe a contagem do tempo de serviço no exercício das funções correspondentes à anterior classificação.

2 — Os trabalhadores actualmente classificados nas categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante e vendedor especializado serão, à data da entrada em vigor da presente revisão, reclassificados na categoria de vendedor.

Cláusula 92.*

(Trabalho fora da campanha)

1 — Independentemente da aplicação do disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 49 408, aplicável durante o próprio período de campanha, e dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e o serviço a desempenhar seja prioritário para evitar prejuízos à empresa, em relação ao inerente à sua categoria profissional.

2 — Compete à entidade patronal, em cada caso, atribuir ao trabalhador as tarefas a desempenhar, nos termos e com as ressalvas previstas no número anterior, desde que, no acto daquela atribuição, comunique ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, ou aos delegados sindicais ou à comissão sindical ou à comissão intersindical da empresa, por esta ordem.

Cláusula 93.*

(Garantia da manutenção de regalias)

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e bem assim a diminuição da retribuição.

Cláusula 94.*

(Carácter globalmente mais favorável)

As partes contratantes consideram a presente convenção globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector à data da sua entrada em vigor.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Tomate:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa de Industriais de Tomate:

José Manuel Mendes Quaresma.

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar:

António Luís Hipólito Santo.

Joaquim Emílio dos Santos.

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármore e Pedreiras do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Pedreiras, Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;
Sindicato da Construção Civil, Serração de Madeiras, Carpintaria e Marcenaria de Chaves;
Sindicato dos Marceneiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Serrações de Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras do Distrito de Viana do Castelo;

*António Luís Hipólito Santo.
Joaquim Emídio dos Santos.*

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Contabilistas;

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;
Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;

*António Luís Hipólito Santo.
Joaquim Emídio dos Santos.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos e em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Beja;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Évora;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul;
Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados em Garagens, Estações de Serviços, Stands de Automóveis e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro;

*António Luís Hipólito Santo.
Joaquim Emídio dos Santos.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares.
Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa;

*António Luís Hipólito Santo.
Joaquim Emídio dos Santos.*

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

António Luís Hipólito Santo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Beja:

Manuel Garriapa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Faro:

Manuel Garriapa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Setúbal:

Manuel Garriapa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Portalegre:

Manuel Garriapa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Évora:

Manuel Garriapa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

Manuel Garriapa Domingos.

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

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

Manuel Garriapa Domingos.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos de Coimbra, Leiria, Guarda e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos do Porto, Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Distrito de Viseu;

*António Luís Hipólito Santo.
Joaquim Emídio dos Santos.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas e em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*António Luís Hipólito Santo.
Joaquim Emídio dos Santos.*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Manuel dos Reis Rafael.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e em representação dos seguintes sindicatos:

Sítese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
Steidis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;
Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;

Luis Guedes dos Santos Coimbra.

Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

António Luis Hipólito Santo,
Joaquim Emídio dos Santos.

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Leiria:

Manuel Garrapa Domingos.

ANEXO I

Condições específicas

Agentes técnicos agrícolas

I — Condições especiais de admissão:

1 — Idade mínima — 18 anos.

2 — Habilidades — curso complementar de agricultura ou equiparado, que corresponde à designação oficial de agente técnico agrícola.

3 — Para efeito de admissão destes trabalhadores as empresas contactarão previamente o sindicato.

II — Regimes especiais de promoção:

Logo que o agente técnico agrícola estagiário complete um ano de serviço transita automaticamente para a categoria de agente técnico agrícola, até dois anos.

Profissionais de engenharia

I — Categorias profissionais:

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os licenciados em Engenharia, os engenheiros técnicos e engenheiros técnicos agrários e os diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

2 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo venimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.

3 — Os graus 1 e 2 são considerados complemento de formação académica, sendo os licenciados em Engenharia admitidos no escalão 1-B e os bacharéis em Engenharia no escalão 1-A.

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

	Anos		
	Grau 1-A	Grau 1-B	Grau 2
Licenciados	1	1	2
Bacharéis		2	3

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

6 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

II — Preenchimento de lugares e cargos:

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

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

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

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em nenhum caso o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

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

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de aprovação e controle pelo grupo profissional e sindicados interessados. O grupo profissional é constituído por todos os profissionais de engenharia da empresa reconhecidos como tal pelos mesmos sindicatos.

4 — No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada.

5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência para o preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida nos termos previstos nos parágrafos que respeitam à definição do perfil de funções e ao provimento de lugares e cargos.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

6 — A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses a contar da entrada em vigor deste CCT, as categorias destes profissionais, após consulta aos mesmos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

Trabalhadores cobradores

Condições especiais de admissão:

Idade de 21 anos completos e as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Nota. — Estes trabalhadores terão direito a uma única diuturnidade de 500\$ ao fim de três anos de permanência na categoria.

Trabalhadores do comércio

I — Condições especiais de admissão:

1 — Idade mínima — 14 anos.

2 — Habilidades mínimas — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir os 18 anos de idade;

c) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

III — Dotações mínimas:

a) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém;

b) De seis a onze trabalhadores haverá um encarregado de armazém e um fiel de armazém;

c) De doze a vinte trabalhadores haverá um encarregado de armazém e dois fiéis de armazém;

d) Com mais de vinte haverá um chefe de serviços, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;

e) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de promotor de vendas ou vendedor, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

f) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

Trabalhadores da construção civil

I — Condições especiais de admissão:

As idades mínimas de admissão dos trabalhadores da construção civil são as seguintes:

- a) 16 anos para os aprendizes;
- b) 18 anos para os indiferenciados.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

Todos os trabalhadores que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.º

Trabalhadores contínuos, porteiros e profissões similares

Condições especiais de admissão:

a) As habilitações para admissão são as mínimas legais;

b) As idades mínimas para a admissão são de: 14 anos para paquete; 18 anos para contínuo e trabalhador de limpeza, e 21 anos para porteiro e guarda;

c) Os paquetes, os contínuos e porteiros de escritório que completem o 2.º ciclo ou equivalente ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório;

d) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Nota. — Estes trabalhadores terão direito a uma única diuturnidade de 500\$ ao fim de três anos de permanência na categoria.

Trabalhadores electricistas

I — Regimes especiais de promoção e acesso:

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes logo que completem 18 anos de idade;

b) Os ajudantes, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricistas da marinha de guerra portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º ano;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

II — Quadro de densidades:

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes não pode ser superior ao conjunto do de pré-oficiais e ajudantes, não podendo este conjunto exceder o número de oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

III — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

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

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

Trabalhadores de enfermagem

Condições mínimas de admissão:

Possuir a carteira profissional passada pelo sindicato.

Trabalhadores de escritório

I — Condições de admissão mínimas:

A idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

Os estagiários e dactilógrafos, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

III — Dotações mínimas:

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, estagiários, dactilógrafos, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores e operadores de máquinas de contabilidade e de computadores.

2 — Para efeitos do número anterior, serão arredondados para a unidade imediatamente superior os quocientes iguais ou superiores a 0,5.

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

4 — Haverá um profissional classificado como chefe de serviços quando existir o mínimo de três secções.

Nota. — Estes trabalhadores terão direito a uma única dívida de 500\$ ao fim de três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

Trabalhadores de hotelaria

I — Condições especiais de admissão:

1 — Só podem ser admitidos os indivíduos maiores de 16 anos.

2 — Têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira e já titulares da respectiva carteira;

b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

II — Aprendizagem e estágio:

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm de cumprir um período de aprendizagem até que perfaçam aquela idade, altura em que passarão a estagiários, por um período máximo de dois anos.

2 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos têm de cumprir um período de estágio de dois anos, findo o qual ascenderão à categoria superior.

Trabalhadores metalúrgicos

I — Condições especiais de admissão:

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida nos termos desta convenção.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de escola industrial ou de formação profissional equivalente, os quais serão admitidos como praticantes.

3 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocinio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes das profissões incluídas nos graus 4 e 5 que tenham terminado o seu período de aprendizagem, isto é:

Quatro anos — para trabalhadores admitidos com 14 anos;
Três anos — para trabalhadores admitidos com 15 anos;
Dois anos — para trabalhadores admitidos com 16 anos;
Um ano — para trabalhadores admitidos com 17 anos.

2 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão, para o qual se prevê aprendizagem.

3 — O período máximo de tirocinio dos praticantes será de:

a) Dois anos nas categorias profissionais dos graus 4 e 5;

b) Três anos para as categorias de entregador de ferramentas, operador de máquinas de balancés, operador de máquinas de latoaria e vazio e lubrificador.

4 — O tempo de tirocinio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocinio obrigatoriamente passado pela empresa.

Trabalhadores químicos

I — Condições de admissão:

Habilitações mínimas — curso adequado das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

II — Dotações mínimas:

Por cada seis analistas um deles terá a categoria de analista principal.

Trabalhadores rodoviários

I — Condições especiais de admissão:

Só poderão ser admitidos os trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário em dia útil e nos dias de descanso semanal e descanso semanal complementar ou de folga e feriados se estiver sujeito a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3 — Os sindicatos fornecerão os livretes que lhe forem requisitados pela entidade patronal, devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4 — Os livretes fornecidos para registo do trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecapa a vermelho com os dizeres «Possui horário fixo» ou «Possui horário móvel», consoante o caso.

5 — O trabalho efectuado será registado, havendo uma tolerância de quinze minutos, de forma a ser mantido actualizado.

6 — 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\$.

7 — No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.

8 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 6.

9 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 6.

10 — Sempre que se verifique o extravio do livrete, o trabalhador informará a empresa, por escrito, logo que possível.

Trabalhadores telefonistas

Condições especiais de admissão:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Possuir as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Nota. — Estes trabalhadores terão direito a uma única dívida de 500\$ ao fim de três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

ANEXO II

Definição de funções

Adjunto do chefe de serviços. — É o trabalhador que coadjuva e colabora directamente com o chefe de serviços, substituindo-o nos seus impedimentos.

Adjunto do director de serviços. — É o trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director de serviços.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador técnico devidamente reconhecido pelo Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas, não podendo ter à sua responsabilidade mais de 400 ha;

b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;

c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

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

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo fazer ainda a cobrança das respectivas mercadorias.

Analista. — É o trabalhador, com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes, que faz análises, qualitativas e quantitativas, físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Analista de cravações. — É o trabalhador cuja actividade consiste na verificação periódica do estado das cravações nas embalagens; regista todos os valores obtidos na medição dos ganchos, sobreposição e aperto; avisa o responsável pelas cravadeiras quando estes valores não satisfazem o exigido; pode executar outras tarefas relacionadas com estas funções.

Analista principal. — O trabalhador que, além de executar as funções inerentes a um analista, coordena em cada laboratório os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

Assistente agrícola. — O trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em directives gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou a searas.

Auxiliar de educadora. — O trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

Auxiliar de enfermagem. — O trabalhador de enfermagem, com menos de três anos de exercício, que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

Balanceiro ou pesador. — O trabalhador que efectua pesagens e registos de materiais ou produtos.

Bate-chapas. — O trabalhador que procede à execução, reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa, nomeadamente recebimentos e pagamentos e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário 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.

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

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais idade, estágia para caixeiro.

Caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

Caldeireiro. — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo eventualmente proceder ao seu ensaio.

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

Capsulador. — É o trabalhador que coloca cápsulas por métodos manuais ou mecânicos.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de enchimento. — É o trabalhador responsável pelo sector de enchimento que, executando as suas funções na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores.

Chefe de enchimento do sistema asséptico. — É o trabalhador responsável pelo enchimento asséptico que, executando as suas funções na dependência do superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de pelo menos três profissionais do sistema asséptico.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores qualificados.

Chefe de secção de escritório. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Chefe de secção de manutenção. — É o trabalhador metalúrgico que sob orientação superior coordena, dirige e controla o trabalho dos profissionais que têm a seu cargo a conservação e manutenção das máquinas industriais.

Chefe de secção de produção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de um sector da produção.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de cada um dos serviços administrativos, industrial, agrícola, comercial e ou outros.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Classificador de matéria-prima. — É o trabalhador responsável pela amostragem e classificação do tomate de acordo com as normas e preceitos oficialmente estabelecidos.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Comprador de pinhal. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se, para o efeito, às matas e outros locais.

Concentrador de instalações contínuas. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de instalações contínuas de concentração de sumo de tomate, cuidando da sua limpeza.

Concentrador de instalações descontínuas. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de instalações descontínuas de concentração de sumo de tomate até três *boules* e cuida da sua limpeza.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Conferente de rouparia. — É o trabalhador que controla e regista as entradas e saídas de todo o material existente na rouparia, sendo também responsável pela sua conservação.

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 de 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 empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 das empresas do grupo A, a que se refere o Código de Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de embalagem. — É o trabalhador que, dentro do sector de embalagem de produto atomizado, é o elo de ligação entre o grupo de trabalhadores e o imediato superior hierárquico.

Controlador de fabricação. — É o trabalhador que de acordo com as indicações do responsável pela fabricação elabora, controla e movimenta os documentos inerentes à fabricação dos diversos produtos.

Controlador de pesos. — É o trabalhador que verifica e regista periodicamente o peso das latas à saída da linha de enchimento; controla e regista os produtos provenientes do sistema asséptico e chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais.

Controlador de produção. — É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os stocks, incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos standard e de produção.

Controlador de produção principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas no controle de produção.

Controlador de sanidade industrial. — É o trabalhador que, sob a orientação superior, dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

Controlador de vasilhame de parque. — É o trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

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

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanca o peixe, prepara os legumes e as

carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

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

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são diktadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clasifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou sectores. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e

as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Pode desempenhar o cargo de director administrativo, comercial, de produção, técnico ou outros.

Ecólogo. — É o trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento de mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Educadora infantil. — É a trabalhadora que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, como responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças; assegura as acções pedagógicas mediante ação directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e embala o produto por métodos manuais ou mecânicos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, café, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centros de convívio, quer através de máquinas registadoras quer através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio nos diversos sectores que compõem o refeitório.

Empregado de rouaria. — É o trabalhador que presta serviços inerentes à conservação do material existente na rouaria, podendo, na ausência do confeiteiro, entregar e receber o mesmo.

Encarregado agrícola. — É o trabalhador que tem a seu cargo pelo menos uma das seguintes funções:

a) Angariar e celebrar contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo-lhes os esclarecimentos necessários de que é portador, prestar assistência e fiscalizar as áreas contratadas;

b) Controlar e prestar assistência aos viveiros ou outras searas de administração directa da empresa, tendo a seu controle o pessoal que executa estes serviços;

c) Proceder a medições de áreas de terra destinada a contratos, preencher relatórios de acordo com as áreas e executar outras funções relacionadas com a sua especialidade.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de campo. — É o trabalhador agrícola, sem especialização, que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

Encarregado de electricista. — É o trabalhador electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais do sector de electricidade.

Encarregado de estação de tratamento de águas. — É o trabalhador responsável pela exploração de uma estação de tratamento de águas, cabendo-lhe sempre a ele a execução e ou orientação das operações de recolha de amostras, operações de pré-cloragem, preparação dos reagentes para doseamento com vista à operação de flocação-decantação, controle da água decantada da lama de fundos e da clomatagem, sendo ainda responsável pela limpeza dos filtros e conservação de todo o equipamento.

Encarregado de guarda ou rondista. — É o trabalhador que superintende e ordena toda a actividade relativa a vigilância, podendo também exercer as funções de guarda ou rondista.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

Encarregado de sanidade industrial. — É o trabalhador que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de sanidade industrial.

Encarregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla os serviços sociais da empresa.

Enfermeiro. — É o trabalhador com qualificação profissional específica que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Engarrafadeira. — É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de concentrados, podendo executar tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem e rolagem.

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

Escolhedor. — É o trabalhador que procede manualmente à escolha das matérias-primas e produtos, retirando-lhes ainda todas as impurezas.

Escrivário:

1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrancas, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos, acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escrivário principal. — É o trabalhador que, num dado sector, tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas dos escrivários.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escrivário e prepara-se para essa função.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrices (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, pelos quais é responsável; procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação; controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, témpera ou revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes; para que esta situação se verifique, terá de existir no quadro de fogueiros o mínimo de três profissionais com esta categoria.

Formulador ou preparador de sumos. — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores ou qualquer outra função relacionada com as anteriores.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

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 e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda-rondista. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra incêndios e roubos e para proibir a entrada a pessoas não autorizadas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos caixeiros-viajanteros, de praça, técnicos de vendas ou vendedores especializados, visita

os clientes, informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda.

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

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avanças mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Monitor de grupo. — É o trabalhador que, sob orientação superior, controla um grupo de pessoal indiferenciado ou auxiliar.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas categorias os profissionais que procedem à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Moto-serrista. — É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secçãona-as, utilizando uma moto-serra portátil ou eléctrica; verifica o seu funcionamento, enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente, põe o motor em funcionamento, tendo a precaução de manter a barra afastada de qualquer objecto para evitar a sua deterioração ou acidente, sendo também das suas atribuições o afilamento das correntes de corte.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Motorista de pesos. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis superiores a 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua descarga.

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

Operador de alimentação do atomizador. — É o trabalhador que controla o abastecimento às torres de secagem e o funcionamento das respectivas máquinas e cuida da sua limpeza.

Operador de autoclaves contínuos. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação contínua de esterilização de latas ou outras embalagens de tomate e cuida da sua limpeza.

Operador de autoclaves descontínuos. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação descontínua de esterilização de latas ou outras embalagens de tomate e cuida da sua limpeza.

Operador auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o operador de alimentação do atomizador na limpeza ao mesmo e às respectivas máquinas.

Operador de bacines. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação de bacines e cuida da sua limpeza.

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

Operador de doseadora-enchedora. — É o trabalhador que regula e vigia o débito e acciona o funcionamento de uma doseadora-enchedora e cuida da sua limpeza.

Operador de encartonadora e coladora. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma instalação de encaixotar e colar e cuida da sua limpeza.

Operador de enchimento de caixas de pó de tomate. — É o trabalhador que dentro da sala de embalagem procede ao enchimento das caixas de pó de tomate.

Operador de estação de bombagem. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento das bombas de água de uma estação de captação e cuida da sua limpeza.

Operador de estação de bombas de água de colector geral. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento das bombas de água do colector geral; procede aos tratamentos de água e seu controle; registra e comunica superiormente as anomalias verificadas e cuida da limpeza da instalação.

Operador de estação de tratamento de água. — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma instalação de tratamento de água, executando as seguintes tarefas: recolha de amostras, operação de pré-cloragem, preparação dos reagentes, controle da água decantada e limpeza dos filtros.

Operador de linhas e equipamento de tomate pelado. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de linhas e ou equipamento de tomate e cuida da sua limpeza.

Operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos e cuida da sua limpeza.

Operador de máquina de abrir latas. — É o trabalhador que opera com a máquina de abrir latas e cuida da sua limpeza e boa conservação.

Operador de máquinas de balanços. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de esterilização. — É o trabalhador que opera, regula, vigia e assegura o funcionamento de instalações de esterilização de concentrado de tomate e cuida da sua limpeza.

Operador de máquinas de latoaria e vazio. — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente: cravadeiras, reborradeiras de execução de chaves e de meter borracha, estamadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e de contar tiras, montadeiras de tiras, grafadeiras, despontadeiras, calandas, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas e máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa fina.

Operador de máquina de soldar sacos de plástico. — É o trabalhador que opera com uma máquina de soldar sacos de plástico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de prensa e secador. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de prensas e secadores e crivos de repisa do tomate e é responsável pelo ensacamento e curda da limpeza da instalação.

Operador de produtos semiacabados. — É o trabalhador que, em ambiente apropriado, é responsável pela recolha do produto vindo da fabricação em tapete transportador; coloca o produto em embalagem provisória, dando-lhe seguimento para o armazém para a preparação definitiva. É responsável pela limpeza da respectiva máquina e instalação.

Operador de retracção de paletes. — É o trabalhador que põe em funcionamento, pára e controla a temperatura da máquina de fazer embalagem com sacos ou filme retráctil, é o responsável pela sua conservação e executa outras tarefas relacionadas com aquelas.

Operador de rotuladora. — É o trabalhador que opera, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de rotular e cuida da sua conservação e limpeza.

Operador de rotuladora, encartonadora e coladora. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação de rotular, encartonar e colar e cuida da sua limpeza.

Operador de «telex». — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento de serviço.

Operador de túnel de congelação. — É o trabalhador que opera e é responsável pelo funcionamento dos compressores de gás de amoníaco por andares ou outros que requerem idênticos cuidados, procedendo nomeadamente ao seu arranque, paragem e leitura dos seus quadros. Procede igualmente à vigilância e leitura dos quadros das temperaturas do túnel, cuidando do seu bom funcionamento.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de

manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Perfurador-verificador/operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas de discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como «operador de terminais».

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo quando necessário afinar as tintas.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que faz a recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissional de engenharia (grau 1). — É o trabalhador que:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controle de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia (grau II). — É o trabalhador que:

a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado, sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III). — É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessite de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos, e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissional de engenharia (grau IV). — É o trabalhador que:

a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;

b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais fabris, projecto e outras;

c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividades com fim e realização independentes.

Profissional de engenharia (grau V). — É o trabalhador que:

a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;

e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;

g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia (grau vi). — É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa, o estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa;

d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida, no seu campo de engenharia;

e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;

g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da 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 o 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, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

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

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Secretária de direcção. — É a trabalhadora que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das

reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Serrador de «charriot». — É o trabalhador que orienta, regula e manobra o *charriot* destinado a transformar toros em vigas ou tábuas de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular. — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento.

Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação do material instalado. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou por peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador que executa funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Trabalhador de serviços auxiliares. — É o trabalhador que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria-prima e outras tarefas que não exijam grande esforço físico.

Trabalhador de viveiros. — É o trabalhador que, sob orientação superior, procede às regas, mordidas, adubações, arejamento e arranque das plantas e, bem assim, à reparação das estufas e à montagem e reparação dos estufins.

Trabalhador de viveiros qualificado. — É o trabalhador que, sob orientação superior, prepara as terras, monta as estufas e faz as sementeiras e tratamentos fitossanitários.

Tractorista agrícola. — É o trabalhador que opera com tractores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito. Mantém-se, no entanto, em vigor os regimes especiais de funções praticadas nas empresas.

Verificador de pesos. — É o trabalhador que verifica os pesos das caixas de pó de tomate.

Verificador de sólidos. — É o trabalhador que verifica os sólidos do concentrado à saída da instalação e dá indicações de acordo com os resultados ao concentrador, podendo também transportar amostras ao laboratório.

Vigia de passadoras. — É o trabalhador que, sob orientação do operador de linhas de escolha e choques térmicos, vigia o funcionamento de uma instalação de passadoras e cuida da sua limpeza.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categoria	Retribuição
	<i>A) Profissional de engenharia (grau vi)</i>	40 000\$00
0	<i>B) Profissional de engenharia (grau v)</i>	33 000\$00
	<i>C):</i> Director de serviços <i>Profissional de engenharia (grau iv)</i>	28 500\$00
	<i>D):</i> Adjunto do director de serviços <i>Profissional de engenharia (grau iii)</i>	25 000\$00
1	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau ii)	20 000\$00
2	Adjunto do chefe de serviços Profissional de engenharia (grau i-a)	18 400\$00
3	Agente técnico agrícola de mais de cinco anos Chefe de secção de escritório Chefe de secção de manutenção Chefe de secção de produção Chefe de vendas Encarregado agrícola de mais de seis anos Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Encarregado dos serviços sociais Guarda-livros Profissional de engenharia (grau i-a) Programador Projectista Tesoureiro	16 850\$00
4	Agente técnico agrícola de dois a cinco anos Analista principal Chefe de enchimento Chefe de enchimento do sistema asséptico Chefe de equipa (electricistas, metalúrgicos e produção) Comprador do pinhal Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Cozinheiro-chefe Encarregado agrícola até seis anos Encarregado de estação de tratamento de águas Enfermeiro Escriturário principal Fogueiro-encarregado Inspector de vendas Operador de computador Secretário de direcção	15 200\$00
5	Afinador de máquinas de 1.ª Agente técnico agrícola até dois anos Analista de 1.ª Assistente agrícola de 1.ª Balanceiro ou pesador de 1.ª Bate-chapas de 1.ª Caixa Caixeiro de 1.ª Caldeireiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Carpinteiro de 1.ª Concentrador de instalações contínuas de 1.ª Controlador de embalagem Controlador de produção de 1.ª Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1.ª Ecólogo Educadora infantil Encarregado de guarda ou rondista Escriturário de 1.ª Esteno-dactilografo de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª	14 400\$00

Grau	Categoría	Retribuição	Grau	Categoría	Retribuição
5	Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Formulador ou preparador de sumos Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesos Oficial electricista Operador de autoclaves contínuas de 1. ^a Operador de estação de tratamento de água Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de túnel de congelação Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1. ^a Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador electroarco ou oxi-acetilénico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor 	14 400\$00	6	Operador de máquinas de balanço Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador de máquinas de esterilização e enchimento de 1. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de prensa e secador de 1. ^a Operador de produtos semiacabados Operador de retracção de paletas de 1. ^a Operador de rotuladora, encartadora e coladora de 1. ^a Operador de telex Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 2. ^a Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Serrador de charriot de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Sóldador electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tractorista agrícola 	13 500\$00
6	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Balanceiro ou pesador de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 2. ^a Caldeireiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima Cobrador Concentrador de instalações contínuas de 2. ^a Concentrador de instalações descontínuas de 1. ^a Condutor de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de fabricação de 1. ^a Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilografo de 2. ^a Ferramenteiro Ferreiro ou forjador de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Lubrificador de 1. ^a Maçariqueiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de autoclaves contínuas de 2. ^a Operador de autoclaves descontínuas de 1. ^a Operador de estação de bombas de água do colector geral de 1. ^a Operador de linhas e equipamentos de tomate pelado de 1. ^a Operador de linhas de colheita e equipamentos de choques térmicos de 1. ^a 	13 500\$00	7	Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Analista de cravações Auxiliar de educador infantil Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Caixeiro de 3. ^a Caldeireiro de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Capsulador de 1. ^a Concentrador de instalações descontínuas de 2. ^a Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a Conferente de rouparia Controlador de fabricação de 2. ^a Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro Encarregado de campo de 1. ^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 2. ^a Lubrificador de 2. ^a Maçariqueiro de 2. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Monitor de grupo Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de alimentação do atomizador Operador de autoclaves descontínuas de 2. ^a Operador de encartonadora e coladora Operador de enchimento de caixas de pó de tomate Operador de estação de bombagem de 1. ^a Operador de estação de bombas de água do colector geral de 2. ^a 	12 600\$00

Grau	Categoria	Retribuição	Grau	Categoria	Retribuição
7	Operador de linhas de equipamentos de tomate pelado de 2. ^a	12 600\$00	9	Ajudante de electricista do 2. ^o ano	
	Operador de linhas de escolha e de equipamentos de choques térmicos de 2. ^a			Ajudante de fogueiro do 2. ^o ano ...	
	Operador de máquinas de abrir latas			Analista estagiário do 2. ^o ano	
	Operador de máquinas de balançé de 2. ^a			Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	
	Operador de máquinas de esterilização e enchimento de 2. ^a			Caixoteiro	
	Operador de máquinas de latoaria e vazio			Contínuo	
	Operador de máquinas de soldar sacos de plástico			Dactilógrafo do 2. ^o ano	10 850\$00
	Operador de prensa e secador de 2. ^a			Embalador	
	Operador de retracção de paletas de 2. ^a			Empregado de refeitório	
	Operador de rotuladora, encartadora e coladora de 2. ^a			Estagiário do 2. ^o ano	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a		10	Praticante do 2. ^o ano	
	Pintor da construção civil de 2. ^a ...			Trabalhador indiferenciado	
	Pré-oficial electricista do 2. ^o ano ...			Vigia de passadoras	
	Preparador de laboratório				
	Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a				
8	Serrador de serra de fita de 1. ^a	11 800\$00	11	Ajudante de electricista do 1. ^o ano	
	Serralheiro civil de 3. ^a			Ajudante de fogueiro do 1. ^o ano ...	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a			Analista estagiário do 1. ^o ano	
	Soldador de 3. ^a			Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	
	Telefonista			Dactilógrafo do 1. ^o ano	
	Torneiro mecânico de 3. ^a			Empregado de rouparia	9 900\$00
	Verificador de pesos			Escolhedor	
				Estagiário do 1. ^o ano	
				Praticante do 1. ^o ano	
				Trabalhador de serviços auxiliares	
				Trabalhador de viveiros qualificado	
8	Capsulador de 2. ^a	11 800\$00	12	Contínuo (menor)	9 150\$00
	Controlador de pesos			Trabalhador de limpeza	
	Cozinheiro sem carteira profissional			Trabalhador de viveiros	
	Empregado de balcão		13		
	Encarregado de campo de 2. ^a			Aprendiz de 17 anos	7 100\$00
	Engarrafadeira			Paquete de 17 anos	
	Guarda ou rondista			Praticante de caixeiro de 17 anos ...	
	Moto-serrista		14		
	Operador auxiliar			Aprendiz de 16 anos	6 350\$00
	Operador de doseadora-enchedora			Paquete de 16 anos	
	Operador de estação de bombagem de 2. ^a			Praticante de caixeiro de 16 anos	
	Operador de rotuladora				
	Porteiro				
	Pré-oficial electricista do 1. ^o ano ...				
	Serrador de serra circular				
	Serrador de serra de fita de 2. ^a				
	Verificador de sólidos				

Depositado em 16 de Janeiro de 1981, a fl. 104 do livro n.^o 2, com o n.^o 14/81, nos termos do artigo 24.^o do Decreto-Lei n.^o 519-C1/79.

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

Cláusula 1.^a

(Ámbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às empresas de produtos de cimento (actividades de mosaicos hidráulicos, manilhas, artefactos e aglomerados de cimento e peças de betão) e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindical signatárias.

2 — O presente contrato não é aplicável às empresas de fibrocimento.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo prazo mínimo fixado na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas terá, nos termos da lei, um prazo de vigência de um ano.

3 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos retroactivos a partir de 8 de Outubro de 1980.

4 — Os efeitos retroactivos da tabela de remunerações mínimas a 8 de Outubro de 1980 não terão reflexos em quaisquer cláusulas com expressão pecuniária.

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

1 — O presente contrato não pode ser denunciado antes de decorridos vinte ou dez meses, conforme se trate das situações previstas, respectivamente, nos n.^os 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — A denúncia do contrato deverá ser acompanhada da proposta, sob pena de não ter validade.

3 — As entidades destinatárias da proposta devem responder nos trinta dias seguintes à recepção daquela.

4 — (Eliminado.)

5 — (Eliminado.)

Cláusula 6.^a

(Condições de admissão)

3 — Quando se verificarem admissões, as empresas consultarão a lista de trabalhadores desempregados nos serviços de colocação dos sindicatos e do Serviço Nacional de Emprego.

4 — A admissão do trabalhador a título experimental é feita pelo período de quinze dias, salvo o disposto no anexo I.

5 — Findo o período experimental, o trabalhador considera-se efectivo desde a data da admissão.

6 — (Eliminado.)

7 — (Eliminado.)

Cláusula 10.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deve celebrar com o substituto contrato de trabalho a prazo, de acordo com a lei que vigorar sobre a matéria.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deve a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar

da data da admissão provisória, se tiver cessado o seu contrato de trabalho a prazo.

4 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria e classe do substituído durante o impedimento deste.

6 — (Eliminado.)

Cláusula 16.^a

(Quadro de pessoal das empresas)

3 — A entidade patronal deverá elaborar os mapas de pessoal de acordo com a lei, e enviá-los às entidades a quem, por lei, estiver obrigado.

4 — Os mapas de pessoal deverão conter os elementos previstos na lei e estar afixados nas condições e pelo prazo estipulado legalmente.

5 — (Eliminado.)

Cláusula 18.^a

(Daveres das entidades patronais)

3 — Atribuir ao trabalhador uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado. No entanto, a entidade patronal pode, por acordo com o trabalhador ou quando o interesse da empresa o exija, encanegar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, mas integrando a sua profissão, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

Cláusula 34.^a

(Trabalho por turnos)

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

- Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 3300\$;
- Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 2800\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 2500\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos, o subsídio é de 1800\$.

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio de valor até 120\$.

Cláusula 41.*

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 600\$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

Cláusula 44.*

(Direito a férias)

2 — No ano de admissão os trabalhadores gozarám um período de férias de dez ou cinco dias consecutivos, consoante tenham sido admitidos no 1.º semestre ou entre os meses de Julho e Outubro.

Cláusula 49.*

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se faltas injustificadas todas as não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 51.*

(Poder disciplinar)

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro de trinta dias após o conhecimento da infracção.

4 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constitutivos da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade;
- c) A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguindoamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia, nos casos em que tenham sido cometidas infrações que integram o conteúdo de justa causa de despedimento;
- d) Declarado o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento

escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

6 — A falta de processo disciplinar, a ausência de nota de culpa ou a não audiência do arguido determinarão a nulidade da sanção que venha a ser aplicada, podendo dar direito ao trabalhador a despedir-se com justa causa ou ser indemnizado dos prejuízos que provar ter sofrido, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 55.* do presente contrato.

Cláusula 52.*

(Sanção disciplinar)

1 —

d) A suspensão de trabalho com perda de retribuição não poderá exceder por cada infração doze dias ou em cada ano civil o total de trinta dias.

3 — (Eliminado.)

4 — (Eliminado.)

Cláusula 53.*

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 —

d) Caducidade.

Cláusula 54.*

(Rescisão do contrato por parte da entidade patronal)

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

4 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que devem 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.

Cláusula 55.*

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

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

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

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

3 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

Cláusula 56.^a

(Rescisão do contrato por decisão do trabalhador)

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 57.^a

(Justa causa para despedimento por parte 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 e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 62.^a

(Princípio geral)

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

§ único. Os regimes de deslocações são definidos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 63.^a

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem, em menos de uma hora para cada percurso e até 50 km de raio, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

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

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, desde que não as forneça;
- b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal e ou de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 35.*

Cláusula 64.*

(Grandes deslocações)

2 — São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. São ainda de conta da empresa o fornecimento de alojamento e alimentação durante o período de deslocação, podendo, por acordo, praticar-se um outro regime. Este ponto não se aplica a trabalhadores que se desloquem isoladamente, aos quais serão pagas todas as despesas (devidamente comprovadas) impostas pelas deslocações, nem às profissões que, pela sua natureza, tenham um regime específico de deslocação.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 2000\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que, pela sua natureza, tenham um regime específico de deslocação.

Cláusula 65.*

(Deslocações fora do continente)

f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 2000 contos.

Cláusula 68.*

(Refeitórios)

3 — Em caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 55\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de participação de valor equivalente.

Cláusula 72.*

(Questões transitórias)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCTV para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, e revisão da tabela de remunerações mínimas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979.

2 — Ressalvam-se ao disposto no número anterior as matérias previstas naquela convenção, mas não contempladas no presente contrato colectivo de trabalho.

3 — (Eliminado.)

Cláusula 75.*

(Eliminado.)

Cláusula 76.*

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois nomeados pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e dois pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.

2 — As associações sindicais e patronal indicarão, reciprocamente e por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor desta convenção os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplementares podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte que os mandou, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária interpretar, nos termos da lei, as disposições da presente convenção.

6 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária serão entregues no Ministério do Trabalho para efeito de depósito e publicação.

8 — A comissão paritária funcionará mediante convocação, por escrito, de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

ANEXO I

Trabalhadores de escritório e serviços

A) Definição de funções

Contabilista/técnico de contas. — 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 ele-

mentos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de 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 registo e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Profissional telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção e ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Continuos e porteiros

Continuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega das mensagens e objectos inerentes aos serviços internos; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços inumerados para os continuos.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste fundamentalmente em proceder à limpeza das instalações.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas em fábricas ou outros estabelecimentos; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respectiva

marcação de ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de bascula e seu registo.

Cobrador e profissões similares. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que desempenha funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente a informação e fiscalização.

B) Condições específicas

Condições de admissão

1 — Serviços:

Categorias	Idade mínima de admissão	Habilidades mínimas
Paquete	14	
Continuo	18	
Trabalhador de limpeza ...	16	
Porteiro e guarda	21	
Cobrador	18	
Telefonista	18	

Habilidades mínimas legais.

2 — Administrativos e técnicos de vendas:

Categorias	Idade mínima de admissão	Habilidades mínimas
Geral	16	Curso geral dos liceus, comércio ou equivalente.
Secretário(a) de direcção ...	18	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou a frequência de curso superior adequado.
Correspondente em línguas estrangeiras	18	Curso complementar dos liceus ou frequência de cursos adequados.
Contabilista c/ funções de técnico de contas	-	Curso superior reconhecido oficialmente.
Vendedor	-	Curso geral do comércio ou equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente CCT, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como trabalhadores de escritório e de serviços indivíduos que se encontrem na situação de reformados.

Período experimental

1 — Para os trabalhadores de serviços o período experimental será de quinze dias.

2 — Os trabalhadores administrativos serão regulados pelo seguinte quadro:

Categorias	Período (contagem do calendário)
Geral	Quinze dias.
Secretário(a) de direcção, correspondente em línguas estrangeiras e profissionais altamente qualificados.	Sessenta dias.
Chefias, quadros médios e superiores ...	Noventa dias.

Trabalhadores fogueiros

A) Definição de categorias

Encarregado. — (É extinta a categoria de encarregado.)

Horário flexível

1 — A entidade patronal poderá estabelecer, ouvidos os trabalhadores, horários de trabalho flexíveis.

2 — Considera-se horário flexível aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as das intervalos de descanso, podem ser variáveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

3 — Em horário flexível considera-se trabalho extraordinário o efectuado fora dos limites estabelecidos para a prestação do trabalho diário.

O presente contrato é celebrado no dia 15 de Dezembro de 1980.

ANEXO II

Enquadramento de categorias e tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços	21 600\$00
B	Chefe de escritório	21 300\$00
C	Chefe de serviços, departamento ou divisão	18 000\$00
	Inspector administrativo	
	Analista de sistemas	
	Contabilista/técnico de contas	
D	Chefe de secção	16 750\$00
	Guarda-livros	
	Tesoureiro	
	Programador	
	Chefe de vendas	
E	Subchefe de secção	15 750\$00
	Secretário(a) de direcção	
	Correspondente em língua estrangeira	
	Inspector de vendas	

Grupos	Categorias	Remunerações
F	Primeiro-escriturário	
	Caixa	
	Esteno-dactilógrafo	
	Operador mecanográfico com mais de dois anos	
	Operador de máquinas de contabilidade com mais de dois anos	
	Perfurador-verificador com mais de quatro anos	
	Vendedor com mais de dois anos ...	
	Prospector com mais de dois anos	
G	Fogueiro chefe de turno	14 600\$00
H	Segundo-escriturário	
	Perfurador-verificador com mais de dois anos	
	Operador mecanográfico com menos de dois anos	
	Operador de máquinas de contabilidade com menos de dois anos ...	
	Cobrador	
	Prospector e vendedor com menos de dois anos	
	Fogueiro de 1. ^a	
	Terceiro-escriturário	
	Perfurador-verificador com menos dois anos	
	Operador de telex	
	Telefonista	
	Continuo com mais de 21 anos	
	Fogueiro de 2. ^a	
J	Fogueiro de 3. ^a	12 000\$00
K	Estagiário do 2. ^º ano	
	Dactilógrafo do 2. ^º ano	
	Guarda	
	Porteiro	
	Continuo com menos de 21 anos ...	
L	Estagiário do 1. ^º ano	10 450\$00
	Dactilógrafo do 1. ^º ano	
	Trabalhador de limpeza	
M	Chegador do 3. ^º ano	9 050\$00
N	Chegador do 2. ^º ano	8 600\$00
	Paquete de 17 anos	
O	Chegador do 1. ^º ano	8 350\$00
	Paquete de 16 anos	
P	Paquete de 15 anos	8 000\$00
Q	Paquete de 14 anos	7 300\$00

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

Sítese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
Stedis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;

Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;

Luis Geordano dos Santos Covas.

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;

Luis Geordano dos Santos Covas.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Janeiro de 1981, a fl. 105 do livro n.º 2, com o n.º 16/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder.
dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem — Alteração**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de dezoito meses, salvo disposição legal em contrário.

2 — A tabela salarial tem a duração de doze meses.

3 — As cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de doze meses, se a lei o permitir.

4 — Na falta de denúncia nos termos previstos no número seguinte, a validade do contrato torna-se prorrogável, automaticamente, por períodos de seis meses.

5 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, com uma antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

6 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de trinta dias, a contar da data da recepção.

7 — O subsídio de alimentação produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1980.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.ª

(Acesso)

F) Escritórios e actividades conexas

1 —

2 —

3 — Os segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriturários, contando para o efeito o tempo decorrido desde 1 de Outubro de 1975.

4 —

5 —

L) Regras gerais

1 —

2 —

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar simultaneamente em mais que uma máquina de produção.

CAPÍTULO VI

**Refeitório, horário das refeições
e subsídio de alimentação**

Cláusula 27.ª

(Refeitórios)

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 — As empresas que não fornecem a refeição pagam ao trabalhador por cada dia efectivo de trabalho um subsídio de alimentação (almoço, jantar ou ceia) de 25\$ nas empresas do grupo IV, 30\$ nas empresas do grupo III e 40\$ nas empresas do grupo II, subordinado às seguintes condições:

a) Pende o subsídio de um dia o trabalhador que faltar, a qualquer título, até uma hora;

- b) Perde o subsídio de uma semana o trabalhador que faltar, a qualquer título, mais do que uma hora e menos do que um dia;
- c) Perde o subsídio de duas semanas o trabalhador que faltar, a qualquer título, um ou mais dias.

8 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos n.^os 2 e 5 da cláusula 50.^a

9 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma caráter de habitualidade.

10 — O mês seguinte não será afectado pelas faltas dadas no mês anterior.

11 — Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

12 — O subsídio de alimentação não fica sujeito a qualquer desconto nem será concedido no período de férias, subsídios de férias e de Natal, não sendo, para qualquer efeito, considerando remuneração de trabalho.

Lisboa, 17 de Dezembro de 1980.

ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:
Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio:

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas do Portugal:

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação das Indústrias Eléctricas:

Rui Azevedo Marques.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Joaquim de Jesus Silva.

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

Jádro da Graça Fonseca.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:
Joaquim de Jesus Silva.

Depositado em 22 de Janeiro de 1981, a fl. 105 do livro n.^o 2, com o n.^o 17/81, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.^o 519-CI/79.

AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo de empresa

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

(Vigência do acordo)

1 — O acordo de empresa entra em vigor nos termos da lei e terá a duração máxima ou menor que estiver ou vier a ser permitida pela lei.

2 — As tabelas salariais têm eficácia retroactiva reportada a 1 de Agosto de 1980, não se repercutindo

no cálculo do pagamento de quaisquer situações que se verifiquem a partir daquela data e até à entrada em vigor do novo clausulado.

3 — As tabelas salariais têm a duração mínima de um ano, salvo se outra vier a ser fixada por lei.

4 — O subsídio correspondente às férias vencidas desde 1 de Janeiro de 1980 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes do anexo a este acordo.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo acordo, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente AE, sem prejuízo de aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo acordo.

6 — Em qualquer altura da vigência do AE podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julgarem convenientes, nos termos legais.

7 — O pagamento dos retroactivos será efectuado nos termos do seguinte esquema:

- a) As diferenças da retribuição de Agosto e Setembro, do subsídio de férias a que se refere o n.º 4 e do 13.º mês, acrescidas das diferenças das correspondentes diuturnidades, serão pagas em Dezembro de 1980;
- b) As diferenças das retribuições de Outubro e das correspondentes diuturnidades serão pagas em Janeiro de 1981;
- c) As diferenças das retribuições de Novembro e das correspondentes diuturnidades serão pagas em Fevereiro de 1981.

Cláusula 3.^a

(Revisão do acordo)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 5.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência definidas na cláusula 48.^a e sem prejuízo do regime a definir em regulamento quanto à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;

- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes das carreiras dos trabalhadores, nos termos em que vierem a ser fixados em regulamento;
- f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos fixados em regulamento, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ou em organismos externos à empresa, sem prejuízo do período de dispensa da prestação de trabalho constante da cláusula 112.º;
- g) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal destes cargos sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- h) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- i) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- j) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhados dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, através dos seus delegados sindicais, locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não pôr quaisquer dificuldades à sua divulgação;
- m) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado por qualquer dos sindicatos, salas e recintos para reuniões junto aos locais de trabalho.

Cláusula 6.º

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador com desrespeito das disposições constantes do presente acordo e do regulamento de transferências;

- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou regalias.

CAPÍTULO III

Admissões e readmissões

Cláusula 7.º

(Princípio geral)

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

Cláusula 8.º

(Condições gerais de admissão)

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

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

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

Cláusula 9.º

(Condições de preferência de admissão)

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

- a) Primeira prioridade:

Candidatos desempregados;

- b) Segunda prioridade:

Candidatos empregados.

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

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

3 — Verificando-se ainda igualdade de situação dentro das prioridades estabelecidas, os candidatos

serão ordenados preferentemente tendo em consideração:

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

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

Cláusula 10.*

(Preenchimento de postos de trabalho)

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

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

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

Cláusula 11.*

(Carteira profissional)

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

Cláusula 12.*

(Exames)

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

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

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

Cláusula 13.*

(Condições de trabalho)

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

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

3 — As admissões ou quaisquer alterações às condições inicialmente acordadas com os trabalhadores e que devam constar de documento escrito a entregar a estes serão comunicadas ao Sindicato no prazo de quinze dias.

Cláusula 14.*

(Readmissões)

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

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

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

Cláusula 15.*

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo celebrados pela empresa ficam sujeitos ao respectivo regime legal, ao disposto na presente cláusula e ao estabelecido neste acordo de empresa para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a retribuição a pagar ao trabalhador contratado a prazo será a prevista neste AE para a respectiva categoria.

3 — Os contratos a prazo com trabalhadores de elevada especialização técnica poderão ser celebrados a qualquer nível de retribuição que se torne indispensável.

4 — A empresa só poderá celebrar contratos a prazo para fazer face a situações especiais, nomeadamente tarefas sazonais, impedimentos prolongados ou quando se verifique a falta de disponibilidade de trabalhadores ao seu serviço em número suficiente para fazer face ao desempenho da tarefa em causa.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

CAPÍTULO IV

Formação e aprendizagem

Cláusula 16.*

(Princípio geral)

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

SECÇÃO I

Formação

Cláusula 17.^a

(Princípios gerais)

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

2 — Essa formação deverá ser:

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

Cláusula 18.^a

(Formação geral e técnico-profissional)

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

(Primeira formação e formação ao longo da carreira)

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

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

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

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.^a

(Princípios gerais)

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

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

Cláusula 21.^a

(Escolas de aprendizagem)

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

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

Cláusula 22.^a

(Idade)

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

Cláusula 23.^a

(Integração profissional)

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

Cláusula 24.^a

(Inspecções médicas)

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Limites do período de trabalho)

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

Cláusula 26.^a

(Certificado de aproveitamento)

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

CAPÍTULO V

Carreiras profissionais e promoções

Cláusula 27.^a

(Princípio geral)

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

SECÇÃO I

Carreiras profissionais

Cláusula 28.^a

(Princípios gerais)

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

Cláusula 29.^a

(Igualdade de oportunidades de acesso)

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

Cláusula 30.^a

(Acesso a níveis de retribuição superior)

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

SECÇÃO II

Promoções

Cláusula 31.^a

(Definição)

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

Cláusula 32.^a

(Princípios gerais de promoção)

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

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

CAPÍTULO VI

Transferências

Cláusula 33.^a

(Conceito de transferência)

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

2 — Para efeito do número anterior, considera-se:

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

Cláusula 34.^a

(Transferências a pedido do trabalhador)

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

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

Cláusula 35.^a

(Transferências por necessidade de serviço e outros motivos)

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

2 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito de optar entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos. Dentro do prazo de um ano, o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

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

4 — Nas transferências por necessidade de serviço e nas transferências resultantes de extinção de postos

de trabalho, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 — Nas transferências resultantes de reafectação, reclassificação ou reconversão, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência até ao limite de dois meses de retribuição, não podendo, no entanto, exceder 30 000\$.

Cláusula 36.^a

(Transporte em caso de transferência)

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

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 37.^a

(Período normal de trabalho)

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho é de nove horas diárias, quer seja diurno, nocturno ou misto, e de quarenta e cinco horas por semana, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

3 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

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

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

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

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

7 — Os trabalhadores não podem recusar-se, durante o seu período de trabalho, a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que lhe seja indicada e a executar quaisquer serviços ou tarefas compatíveis com as respectivas categorias profissionais que lhes sejam determinadas nos períodos em que, por razões de serviço, não tenham trabalho atribuído.

Cláusula 38.^a

(Horários de trabalho)

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

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

Cláusula 39.^a

(Horário flexível)

1 — A empresa sujeitará a regime de horário flexível os centros de trabalho e os postos de trabalho em que a aplicação de tal regime se afigure viável, sem prejuízo da possibilidade de suspender essa aplicação, após audição do Sindicato, sempre que ela se revele contrária aos interesses da empresa.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para a prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 40.^a

(Escala de serviço)

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

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

3 — As escalas de serviço serão afixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, dez dias de antecedência.

4 — O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.

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

Cláusula 41.^a

(Organização de turnos)

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

(Intervalos de descanso)

1 — Intervalos de descanso são as interrupções intercalares no período normal de trabalho diário, destinadas a refeições.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 52.^a

3 — Os intervalos de descanso são previamente estabelecidos nos horários de trabalho a horas próprias para as refeições e concedidos, na medida do possível, de harmonia com as conveniências do serviço e dos trabalhadores, de forma a que eles nunca prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Quando, por motivos de serviço inadiável, não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário de trabalho, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH) durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de meias horas.

5 — Em situações especiais e mediante prévio acordo por escrito dos trabalhadores, poderão ser estabelecidos horários em que não se prevejam intervalos de descanso, devendo as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

Cláusula 43.^a

(Repouso)

1 — Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais consecutivos de trabalho diário.

2 — Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos, haverá um repouso mínimo de dez horas, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 53.^a e 54.^a

3 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % de retribuição/hora (RH), sem prejuízo do disposto nas cláusulas 53.^a e 54.^a

Cláusula 44.^a

(Contagem do tempo de trabalho efectivo)

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora fixada para a apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto, quanto a intervalos de descanso, no n.º 4 da cláusula 42.^a

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

3 — O tempo despendido na viagem de ida e de regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e tempo de espera, nos termos da cláusula 63.^a

4 — As condições previstas no n.º 2 não prejudicam a aplicação do disposto nas cláusulas 53.^a e 54.^a

Cláusula 45.^a

(Reserva)

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem executar serviço mas aguardando a necessidade de o prestar.

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

Cláusula 46.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 47.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — A empresa compromete-se a recorrer ao trabalho extraordinário no mínimo que lhe for possível.

3 — Em casos devidamente justificados, os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário, quando dessa dispensa não resultem manifestos prejuízos para o serviço.

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

Cláusula 48.^a

(Trabalho de emergência)

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

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

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

(Serviço de prevenção)

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou em local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 120\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou ferido, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao abono de 120\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste acordo que lhe forem imputáveis.

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

SECÇÃO II

Disposições especiais aplicáveis ao pessoal circulante da carreira de condução ferrovia

Cláusula 50.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho do pessoal circulante da carreira de condução ferrovia é de quarenta e cinco horas semanais.

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

Cláusula 51.^a

(Escala de serviço)

1 — O horário de trabalho do pessoal circulante da carreira de condução ferrovia constará de escalas.

2 — Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos:

- a) Atribuição do trabalho previsto;
- b) Indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada período normal de trabalho diário e onde é gozado o repouso.

3 — Nos períodos de trabalho sem designação de serviço constantes das escalas, a atribuição de serviço será comunicada aos trabalhadores interessados com três dias de antecedência para os primeiros 50% dos trabalhadores afectos àqueles períodos e com vinte e quatro horas de antecedência para os restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 40.^a

4 — Se, na parte final de um período de trabalho estiverem previstos períodos de reserva e se estiver programado, findo esse período de trabalho, o gozo do repouso na sede, o aproveitamento dos trabalhadores nos referidos períodos de reserva, não poderá ter como consequência uma afectação ao serviço superior a duas horas contadas a partir do termo do período de trabalho constante da escala, nem poderá dar lugar ao gozo do repouso fora da sede.

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

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

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

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

Cláusula 52.*

(Tomada de refeição)

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

Cláusula 53.*

(Repouso na sede)

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

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

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

Cláusula 54.*

(Repouso fora da sede)

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

2 — Quando o limite estabelecido no número anterior não for cumprido, aplica-se o disposto no n.º 2 da cláusula 53.*

3 — O número de repousos consecutivos fora da sede não poderá ser superior a três. Se não for tecnicamente possível respeitar este princípio, o quarto repouso consecutivo fora da sede será pago com um acréscimo de 25 % sobre as ajudas de custo previstas na cláusula 59.*

Cláusula 55.*

(Tempo de trabalho efectivo)

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

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

Uma hora e trinta minutos para as locomotivas a vapor;

Sessenta minutos por cada uma das restantes unidades motoras;

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

- b) Decorrido desde a hora prevista para a partida, até à hora efectiva de chegada ao destino;
- c) Decorrido desde a hora de chegada ao destino e a de recolha ou arrumação do material ou sua entrega a outro pessoal, incluindo abastecimentos, ou seja:

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

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

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

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

Cláusula 56.*

(Trabalho extraordinário)

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

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

3 — A alteração aos limites estabelecidos nos n.os 1 e 2 só é permitida em casos excepcionais motivados por anomalias na circulação.

SECÇÃO III

Disposições relativas a deslocações

Cláusula 57.^a

(Concelho de sedes)

1 — Para efeito de atribuição do abono por deslocação e da ajuda de custo diária previstos nas cláusulas 58.^a e 61.^a considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o depósito, o posto de tracção ou outro local de trabalho a que o trabalhador pertence.

2 — Para efeito de atribuição de horas de viagem, considera-se sede o depósito, o posto de tracção ou outro local de trabalho a que o trabalhador pertence.

Cláusula 58.^a

(Abono por deslocação)

1 — Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação, cujo montante varia em função da duração da deslocação e da circunstância da mesma implicar ou não o gozo de repouso fora da sede.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito:

- Ao abono de 100\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas e menos de doze;
- Ao abono de 150\$, se o afastamento da sede for de doze ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 140\$, por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

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

5 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios e barcos não quebra a contagem de tempo.

6 — Para efeito do disposto nos n.^{os} 4 e 5 da presente cláusula cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da Renfe não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação, nem às ajudas de custo previstas na cláusula 59.^a

8 — Aos trabalhadores que se desloquem na rede da Renfe em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante é aplicável o regime estabelecido nos números anteriores para as desloca-

ções no País, sendo, no entanto, elevado para o dobro o montante do abono por deslocação e do abono por pernoita, previstos respectivamente nos n.^{os} 2 e 3 da presente cláusula e na cláusula 60.^a

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

10 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 59.^a

Cláusula 59.^a

(Ajudas de custo por repouso fora da sede)

As deslocações referidas na cláusula anterior que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão igualmente direito a ajudas de custo, nos termos seguintes:

- Por cada repouso cuja duração for igual ou superior a seis horas e inferior a catorze, 200\$;
- Por cada repouso cuja duração for igual ou superior a catorze horas e inferior a vinte e quatro, 400\$;
- Por cada repouso cuja duração for igual ou superior a vinte e quatro horas, 600\$.

Cláusula 60.^a

(Abono por pernoita)

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 200\$.

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

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

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos nas cláusulas 58.^a e 59.^a

Cláusula 61.^a

(Deslocações ocasionais)

1 — Serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal da carreira de condução ferroviária não decorrentes do exercício normal da função, mas ao serviço da empresa.

2 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária, no valor de:

- 800\$ (escalões 27 a 24);
- 1000\$ (escalões 23 a 11);
- 1200\$ (restantes escalões).

3 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

- a) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25 %;
- b) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25 %;
- c) Desde que a deslocação implique dormida, 50 %.

4 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

- a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula;
- b) A 50 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula.

5 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

6 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75 % do montante fixado no n.º 1, por cada dia completo a partir do vigésimo primeiro, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período da deslocação.

7 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono da ajuda de custo diária.

8 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixados no n.º 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 58.º, 59.º e 60.º

Cláusula 62.º

(Abono por transporte)

Além dos abonos previstos nas cláusulas 58.º, 59.º, 60.º e 61.º, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

Cláusula 63.º

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

1 — As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai

iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso, quando abrangidos pela viagem.

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem. Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

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

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

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

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

Cláusula 64.º

(Deslocações em serviço ao estrangeiro)

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

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

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

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

Cláusula 65.º

(Condições especiais de dispensa de trabalho)

1 — Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental a mais de 150 km da sua sede, serão dispensados do serviço, por cada duas

semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição:

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 66.^a

(Retribuição por trabalho normal)

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a constante do anexo I do presente AE.

Cláusula 67.^a

(Definições)

Para efeito do disposto neste AE, considera-se:

- a) Retribuição mensal (RM) — O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é o fixado no anexo I deste acordo de empresa, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 68.^a;
- b) Retribuição diária (RD) — O valor determinado segundo a fórmula $RD = \frac{RH}{30}$
- c) Retribuição/hora (RH) — O valor determinado segundo a fórmula $RH = \frac{12 \times RH}{52 \times HS}$ em que HS representa o número de horas do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 68.^a

(Diuturnidades)

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

2 — O valor de cada diuturnidade passará a ser, a partir de 1 de Agosto de 1980, de 600\$. A partir de 1 de Agosto de 1981, o valor de cada diuturnidade passará a ser de 650\$.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 69.^a

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição, no valor de 60\$, por cada período normal completo de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — Não implicam a perda do subsídio de refeição:

- a) As faltas ou ausências resultantes do exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes nos n.^{os} 1 e 3 da cláusula 112.^a do presente acordo;
- b) As faltas ou ausências mencionadas no n.^o 3 da cláusula 96.^a

Cláusula 70.^a

(Prémio de produtividade)

1 — Os fogeiros, ajudantes de maquinista e alunos maquinistas têm direito a um prémio diário de produtividade, calculado de acordo com a seguinte fórmula

$$Pd = \frac{UK_n}{UK_n - 1} \cdot \frac{Trb_n - 1}{Trb_n} \cdot \left(\frac{\frac{Tp_n}{2} - 1}{\frac{Tp_n - 1}{2}} \right) + 1 \cdot K \cdot 100\$00$$

em que:

Pd — Prémio diário

UK — Unidades-quilómetro, ou seja, unidade teórica de tráfego que representa o somatório de passageiros-quilómetro mais toneladas-quilómetro.

n — Ano.

T_rb — Número de trabalhadores.

T_p — Tarifa de passageiros (média).

K — Coeficiente de aplicação com valores de 1,15 para fogueiros e ajudantes de maquinista e 0,66 nos termos do n.º 5 da presente cláusula.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário, ainda que nos termos do regime de compensação de atrasos em vigor na data da assinatura do presente acordo.

3 — Os trabalhadores quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias, licenças sem retribuição ou dispensas, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de produtividade (*Pd*) que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto na alínea anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — Os alunos maquinistas durante o período de primeira formação ou aprendizagem não terão direito ao prémio de produtividade, embora aos trabalhadores daquelas categorias ao serviço da empresa em 30 de Julho de 1980 seja garantido o prémio de produtividade, ao qual será aplicado o coeficiente correctivo de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pd \times K''$$

em que:

$$K'' = 0,7 \quad K'' = 0,66$$

6 — Quando se verificarem faltas ou ausências resultantes da aplicação dos n.os 1 e 3 da cláusula 112.º, estes não têm direito à aplicação da fórmula geral do prémio de produtividade, mas ser-lhes-á atribuído um prémio calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pd \times K'$$

em que:

quando:

$$K = 1,15 \quad K' = 0,7;$$

$$K = 1,0 \quad K' = 0,73;$$

$$K = 0,8 \quad K' = 0,8;$$

$$K = 0,7 \quad K' = 0,85.$$

7 — Para os trabalhadores em serviços melhorados ou a aguardar reclassificação, o coeficiente de aplicação (*K*) nunca poderá ser superior a 0,8.

8 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

9 — Para efeitos do cálculo do valor do prémio diário de produtividade, considera-se que *n* se refere ao ano precedente.

10 — A actualização do valor do prémio diário de produtividade produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 71.º

(Prémio de efectividade de serviço)

1 — Aos trabalhadores pertencentes à carreira de condução ferrovia é atribuído um prémio de efectividade de serviço, no valor de 50\$, por cada período normal completo de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — Não implicam a perda do prémio de efectividade de serviço:

- As faltas ou ausências resultantes do exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes nos n.os 1 e 3 da cláusula 112.º do presente acordo.
- As faltas ou ausências mencionadas no n.º 3 da cláusula 96.º

Cláusula 72.º

(Prémio de condução)

1 — Aos maquinistas técnicos e maquinistas encarregados da condução efectiva de unidades motoras de tracção ferroviária será pago um prémio de produtividade, designado como prémio de condução, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pc = \$40 K + 6\$ H + 1100\$ \times \sqrt{\frac{hc}{hn}}$$

sendo:

Pc — valor do prémio de condução;

K — quilómetros percorridos;

H — horas do período normal de trabalho em efectiva condução;

hc — horas totais de efectiva condução;

hn — número de horas do período normal de trabalho no período a que se refere *hc*.

2 — Para efeitos de aplicação da fórmula constante do número anterior, a variável *hn* será igual ao número de dias de trabalho em que se efectuem horas de condução (*hc*) sempre que o número de dias de trabalho em cada mês seja superior a nove, ou igual ao número de dias úteis do mês quando o número de dias de trabalho em cada mês seja igual ou inferior a nove.

3 — Para efeitos da atribuição do prémio referido no n.º 1 aos trabalhadores das categorias nele previstas afectas ao serviço de manobras, considera-se que cada hora de tempo efectivo de manobras corresponde a 15 km, devendo as manobras ser classificadas em três tipos correspondentes a 100%, 75% e 50% do tempo efectivo de manobra em relação ao período de manobras. As manobras efectivamente feitas nunca poderão ultrapassar os limites do tipo previamente atribuído, aplicando-se o tipo devido no caso de aqueles limites serem ultrapassados.

4 — Para o cálculo do valor do prémio de condução a atribuir aos maquinistas técnicos e maquinistas afectos ao serviço suburbano, substitui-se, na fórmula constante do n.º 1 da presente cláusula, o valor \$40 pelo valor \$65.

5 — O prémio previsto no n.º 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de acção de formação para maquinista que conduzam acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da carreira de condução ferrovia, devendo, nestes casos, o mesmo prémio ser pago ao profissional com quaisquer das categorias referidas no n.º 1, titular responsável da condução.

6 — Para efeito de atribuição do prémio previsto no n.º 1 considera-se tempo de efectiva condução:

- a) Todo o tempo decorrido desde a hora prevista para a partida até à hora efectiva de chegada ao destino;
- b) Condução de unidades motoras em dupla tração.

7 — Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução:

- a) O intervalo entre a chegada efectiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a quinze minutos;
- b) Meia hora antes da partida do comboio ou após a chegada, quando para o respectivo comboio o maquinista titular deste tenha necessidade de fazer recolha ou arrumação de material, abastecimento, arrumação em linha de resguardo ou inversão de máquina.

8 — Os maquinistas técnicos e maquinistas, quando impedidos de conduzir por razões de exclusivo interesse da empresa, terão direito a receber mensalmente um quantitativo calculado na base da média do montante dos prémios abonados no trimestre imediatamente anterior de trabalho efectivo de condução de cada um deles.

9 — O exclusivo interesse da empresa a que se refere o número anterior revestirá sempre a forma de ordem expressa. Considera-se do exclusivo interesse da empresa a frequência de acções de formação.

10 — Os inspectores regionais de tração, os chefes de depósito de tração, os inspectores de tração, e os vigilantes de tração terão direito a receber mensalmente um quantitativo calculado na base do montante global dos prémios de condução abonados aos maquinistas técnicos e maquinistas no trimestre imediatamente anterior, tendo em consideração o número de dias de trabalho de cada trabalhador.

11 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável a maquinistas e maquinistas técnicos para os quais não seja possível calcular a respectiva média nos termos do n.º 8 da presente cláusula.

Cláusula 73.^a

(Situações temporárias)

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

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

Cláusula 74.^a

(Retribuição do trabalho prestado em tempo parcial)

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

$$RM_p = \frac{HS_p \times RM}{HS}$$

em que:

RM_p = retribuição mensal dos trabalhadores em tempo parcial.

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

Cláusula 75.^a

(13.º mês)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sendo:

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

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

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

Cláusula 76.*

(Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial)

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

Cláusula 77.*

(Trabalhadores colocados em estações fronteiriças espanholas)

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara têm direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 1700\$.

Cláusula 78.*

(Pagamento da retribuição)

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

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

3 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, número de inscrição na respectiva caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da retribuição mensal (RM) e das importâncias relativas a trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado e as demais situações que nos termos do presente acordo conferem direito a abonos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SEÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 79.*

(Princípios gerais)

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

2 — O descanso semanal deve ser precedido e seguido de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 41.*

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

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

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

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

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

8 — Após o descanso semanal, o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das seis horas do dia seguinte.

Cláusula 80.*

(Alteração da data do descanso semanal)

1 — Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal, a pedido da empresa, previsto na cláusula 81.*, n.º 1 a 7, inclusive.

2 — Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal, a seu pedido, segundo a cláusula 81.*, n.º 8, do presente acordo.

Cláusula 81.*

(Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal)

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

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

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

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

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

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

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

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

Cláusula 82.*

(Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal)

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

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

3 — Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 81.* n.º 1 a 7, inclusive.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 83.*

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

- A terça-feira de Carnaval;
- Os feriados municipais.

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

Cláusula 84.*

(Não concessão de feriados obrigatórios)

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados considerados na cláusula 83.* ficarão sujeitos ao disposto nos n.º 1 a 6, inclusive, da cláusula 81.* e ao disposto na cláusula 82.*

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

SEÇÃO III

Férias

Cláusula 85.^a

(Princípios gerais)

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador, sem prejuízo do disposto nos n.^{os} 3 e 6 da cláusula 86.^a

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

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

Cláusula 86.^a

(Duração das férias)

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

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

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

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

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

6 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um período de férias corres-

pondentes a 1,8 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

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

Cláusula 87.^a

(Escolha da época de férias)

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

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

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

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

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

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

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

8 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 89.^a, a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no n.^º 3 desta cláusula e no n.^º 5 da cláusula 86.^a

Cláusula 88.^a

(Alteração da época de férias)

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

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

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

Cláusula 89.^a

(Proibição de cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas obrigatoriamente no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo possível cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos nos n.^{os} 2 e 3 da cláusula 88.^a, em que poderá haver cumulação de férias de dois anos.

2 — As férias vencidas ao abrigo do disposto no n.^º 3 da cláusula 86.^a poderão ser, no todo ou em parte, concedidas durante o 1.^º trimestre do ano civil subsequente àquele em que se vençam, nos termos seguintes:

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

3 — As férias dos trabalhadores requisitados pelo Estado ao abrigo do regime legal em vigor, impedidos por força da requisição de gozar as suas férias, no todo ou em parte, até ao termo do ano civil em que se vencem, poderão ser gozadas findo o impedimento.

Cláusula 90.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

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

Cláusula 91.^a

(Férias e serviço militar)

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

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

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

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

Cláusula 92.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A empresa, se não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título

de indemnização, o triplo da retribuição mensal (RM) correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e o montante em singelo do subsídio.

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

Cláusula 93.^a

(Subsídio de férias)

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

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

3 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.^º 3 da cláusula 86.^a

4 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.^º 6 da cláusula 86.^a

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

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 94.^a

(Regime de faltas)

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

Cláusula 95.^a

(Definição de falta)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Sempre que se trate de faltas ou ausências que envolvam perda de retribuição, o processamento desta perda será feito em relação a cada período ou meio período normal de trabalho.

4 — A contagem dos tempos a que se refere o n.º 2 da presente cláusula é iniciada e terminada em cada ano civil.

Cláusula 96.*

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nem para o qual tenha dolosamente contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Doença estranha ao serviço;
- c) Incapacidade de trabalho temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional cuja reparação seja da responsabilidade da empresa;
- d) Consulta ou tratamento nos serviços médico-sociais que não envolva baixa;
- e) Falecimento de familiares, considerando-se:
 - Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrasto ou madrasta do trabalhador;
 - Dois dias consecutivos por falecimento de irmãos e cunhados do trabalhador; avós, bisavós, trisavós do trabalhador ou do cônjuge; netos, bisnetos, trinetos do trabalhador ou do cônjuge; filhos ou netos dos enteados do trabalhador; pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- f) Casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso semanal e de feriado intercorrentes;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;
- h) Prática de actos necessários ao exercício de actividade para organismos oficiais e instituições de segurança social;
- i) Prática de actos necessários ao exercício de actividades para associações sindicais e/ou na qualidade de delegado sindical;
- j) Detenção não seguida de condenação;
- l) Comparência em tribunais, polícias ou organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- m) Prestação de provas de exame referidas no n.º 1 da cláusula 112.*;
- n) Dação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador.

2 — As faltas motivadas por falecimento de familiares ou nascimento de filhos só podem ter lugar a partir do dia do falecimento, do dia seguinte ou do

dia do funeral, do dia do nascimento ou do dia seguinte e são insusceptíveis de alteração ou de qualquer outra compensação.

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

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

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

Cláusula 97.*

(Participação de faltas)

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

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

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

Cláusula 98.*

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo.

2 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença concedidos pela segurança social e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 da cláusula 96.*, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 99.*

(Faltas injustificadas)

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

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

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

Cláusula 100.^a

(Licenças sem retribuição)

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

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

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

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

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

Cláusula 101.^a

(Prestação de serviço militar)

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

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

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

Cláusula 102.^a

(Prestação do trabalho durante o serviço militar obrigatório)

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

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

3 — O subsídio de férias a que os trabalhadores nestas condições terão direito será calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 93.^a

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

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

6 — No ano em que o trabalhador regressar do serviço militar, ao período de férias e respectivo subsídio, previsto no n.º 3 da cláusula 91.^a, descontar-se-ão os períodos de férias e respectivos subsídios concedidos nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4.

7 — O trabalho prestado durante os períodos intercalares de licença militar dará direito a um subsídio (13.º mês) proporcional ao tempo de serviço prestado e calculado nos termos do n.º 6 da cláusula 75.^a

8 — O regime previsto no número anterior não terá aplicação quanto ao trabalho no ano da incorporação e no ano da passagem à disponibilidade, casos em que se aplicará o disposto no n.º 9 da cláusula 75.^a

Cláusula 103.^a

(Protelamento do início efectivo da prestação de serviço militar após incorporação)

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

CAPÍTULO X

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 104.^a

(Justa causa de rescisão)

A empresa não pode rescindir o contrato de trabalho sem que tenha ocorrido justa causa, motivada por razões disciplinares provadas em processo disciplinar, salvo o disposto na cláusula 108.^a

Cláusula 105.^a

(Processo disciplinar)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 106.^a

(Rescisão por parte do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 107.^a

(Cessação do contrato de trabalho por limite de idade)

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

Cláusula 108.^a

(Casos especiais de cessação do contrato de trabalho)

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

2 — O disposto na cláusula 104.^a também não é aplicável aos praticantes, estagiários, aprendizes e alunos maquinistas que, durante o período da primeira formação ou aprendizagem, não tenham obtido aproveitamento ou tenham revelado manifesta inaptidão ou desinteresse, casos em que haverá um período experimental, com a duração máxima de seis meses.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 109.^a

(Princípio geral)

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

SECÇÃO II

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 110.^a

(Princípios gerais)

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

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

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

3 — O dever de trabalhar exprime-se:

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

4 — Os trabalhadores definitivamente inaptos para o exercício das suas funções normais poderão ter preferência na ocupação de postos de trabalho declarados

vagos, da mesma ou de outras categorias, adequados às suas capacidades, sem prejuízo do preenchimento das condições mínimas para o desempenho das respectivas funções, próximo do local onde prestavam a sua actividade ou próximo das suas residências.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 111.*

(Princípios gerais)

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

Cláusula 112.*

(Condições especiais quanto a faltas)

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

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

3 — Os trabalhadores-estudantes terão direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho com a duração de dez horas.

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

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

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 113.*

(Princípio geral)

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

Cláusula 114.*

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa, com exceção dos previstos na cláusula 15.*, são garantidos pela empresa complementos do subsídio de doença concedido pela segurança social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço.

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

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

Cláusula 115.*

(Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

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

Cláusula 116.*

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

A empresa garante aos trabalhadores contratados a prazo, até ao limite de duração dos respectivos contratos, os complementos previstos nas cláusulas 114.* e 115.*

Cláusula 117.*

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

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

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

lidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

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

Cláusula 118.^a

(Pensão por morte)

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

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

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

- a) 60 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
- b) 50 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 da mesma base XIX da Lei n.º 2127.

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

Cláusula 119.^a

(Regime dos acidentes de percurso)

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 115.^a, 116.^a, 117.^a e 118.^a nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos, tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

Cláusula 120.^a

(Garantia de regalias)

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

Cláusula 121.^a

(Refeitórios)

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

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

Cláusula 122.^a

(Dormitórios)

A empresa obriga-se a manter ao longo da linha locais onde os trabalhadores possam passar os seus períodos de repouso. Estes locais devem ter condições que assegurem ao trabalhador um repouso efectivo.

Cláusula 123.^a

(Infantários e jardins-de-infância)

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

Cláusula 124.^a

(Regulamentos)

As cláusulas 121, 122.^a e 123.^a serão objecto de regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 125.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 126.^a

(Fiscalização)

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

Cláusula 127.^a

(Reclamações)

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

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

Cláusula 128.^a

(Inquérito obrigatório)

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque morte de trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito imediato, conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e do Sindicato.

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

SECÇÃO II

Regulamento

Cláusula 129.^a

(Princípios gerais)

As normas relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho serão objecto de regulamento específico, competindo à comissão central de segurança a sua elaboração, interpretação e integração das lacunas.

Cláusula 130.^a

(Divulgação)

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

SECÇÃO III

Comissões de segurança

Cláusula 131.^a

(Instituição)

1 — Na empresa funcionará uma comissão central de segurança.

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

3 — A estruturação, composição e funcionamento das comissões locais de segurança serão determinadas pela comissão central de segurança, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 133.^a e 134.^a

Cláusula 132.^a

(Composição)

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

Cláusula 133.^a

(Princípios gerais sobre o funcionamento das comissões de segurança)

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

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

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

Cláusula 134.^a

(Atribuições)

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Colaborar na elaboração e na introdução de alterações ao regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho referido na cláusula 129.^a;
- b) Zelar pelo cumprimento deste regulamento;
- c) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material que interesse à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- d) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste acordo e demais instruções referentes à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Recorrer pelos meios ao seu alcance para assegurar a colaboração de todos os níveis de trabalhadores da empresa e da direcção da mesma com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- f) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante neste acordo;
- g) Colaborar com os serviços médicos da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

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

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

Cláusula 135.^a

(Reuniões)

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente:

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

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

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

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

Cláusula 136.^a

(Formação)

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

Cláusula 137.^a

(Direitos dos representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança)

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

SECÇÃO IV

Encarregados de segurança

Cláusula 138.^a

(Disposições gerais)

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

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

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

Cláusula 139.^a

(Atribuições)

Compete aos encarregados de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança, indicadas nas alíneas a) a l), inclusive, da cláusula 134.^a;*
- b) Apresentar às comissões de segurança e à empresa, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;*
- c) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las.*

Cláusula 140.^a

(Direitos dos encarregados de segurança)

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

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

Cláusula 141.^a

(Formação)

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

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 142.^a

(Princípio geral)

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

2 — Estes serviços médicos, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das

condições de higiene no trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

Cláusula 143.^a

(Exercício da função)

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

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

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

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

Cláusula 144.^a

(Substituição do médico do trabalho)

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

Cláusula 145.^a

(Reclamações)

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

Cláusula 146.^a

(Duração do trabalho)

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

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

Cláusula 147.^a

(Atribuições)

São obrigações e atribuições dos serviços médicos, nomeadamente:

- a) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de doença profissional e comu-

nicação à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais e aos sindicatos, da lista de trabalhadores sujeitos a tais riscos;

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

Cláusula 148.^a

(Recurso)

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

Cláusula 149.^a

(Período normal de trabalho)

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

Cláusula 150.^a

(Periodicidade dos exames médicos)

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

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

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

CAPÍTULO XV

Comissões de conciliação e julgamento

Cláusula 151.^a

(Comissões de conciliação e julgamento)

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

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária central

Cláusula 152.^a

(Composição)

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

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

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

Cláusula 153.^a

(Atribuições)

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

Cláusula 154.^a

(Competência)

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

Cláusula 155.^a

(Reuniões)

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

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

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

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

Cláusula 156.^a

(Deliberações)

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

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

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

Cláusula 157.^a

(Arbitragem)

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

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

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

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

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

6 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou regalias consagrados no presente acordo.

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

Cláusula 158.^a

(Secretariado)

Os serviços de secretaria funcionam em local que a empresa porá à disposição da comissão paritária central, assegurando o apoio administrativo necessário.

Cláusula 159.^a

(Encargos)

As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária central, nomeadamente a consulta a técnicos especialistas, serão suportadas pela empresa.

Cláusula 160.^a

(Garantias)

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão paritária central usufruem de direitos iguais aos consignados neste acordo para os dirigentes sindicais.

2 — Os trabalhadores chamados a coadjuvar a comissão paritária central mantêm todos os direitos e regalias como se estivessem ao serviço.

CAPÍTULO XVII

Exercício da actividade sindical

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 161.^a

(Princípio geral)

Os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais e noutras suas actividades sindicais.

Cláusula 162.^a

(Penalizações)

1 — À empresa é vedado impedir ou dificultar o exercício da actividade sindical.

2 — As infracções ao disposto no número anterior serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 163.^a

(Impedimentos ao exercício da actividade sindical)

É nulo e de nenhum efeito todo o acto da empresa que vise transferir ou de qualquer modo prejudicar os trabalhadores por razões da sua filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Cláusula 164.^a

(Reuniões)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de dezoito horas por ano, desde que os mesmos sejam convocados pelas direcções sindicais.

2 — Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem efectuá-la.

Cláusula 165.^a

(Informação sindical)

Os sindicatos têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Dirigentes sindicais

Cláusula 166.^a

(Princípios gerais)

A empresa obriga-se a pagar as retribuições aos dirigentes sindicais que estejam impedidos de desempenhar na empresa as funções correspondentes à sua

actividade profissional, bem como a manter-lhes os direitos e regalias emergentes do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 167.^a

(Transferências)

Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem o seu acordo.

SECÇÃO III

Delegados sindicais

Cláusula 168.^a

(Princípios gerais)

Os delegados sindicais serão designados e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

Cláusula 169.^a

(Identificação)

1 — A direcção sindical comunicará à empresa a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 170.^a

(Número de delegados)

Na empresa haverá um delegado sindical por cada cinquenta a cem trabalhadores, em função dos locais de trabalho.

Cláusula 171.^a

(Faltas)

1 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, salvo retribuição, como tempo efectivo de serviço, dispondo no entanto os delegados sindicais para o exercício das suas funções de um crédito de dezasseis horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil, de acordo com as conveniências da sua actividade.

2 — O Sindicato deverá comunicar à empresa a data e o número de dias que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, obriga-se a fazê-lo nas setenta e duas horas imediatas ao primeiro dia em que os delegados faltarem, devendo, no entanto, estes diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

Cláusula 172.^a

(Instalações)

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, locais, a definir posteriormente, apropriados ao exercício das suas funções.

Cláusula 173.*

(Transferências)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem a concordância da direcção do Sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

SECÇÃO IV

Comissões sindicais

Cláusula 174.*

(Princípios gerais)

1 — Na empresa podem-se constituir comissões sindicais de delegados.

2 — A estrutura e o funcionamento das comissões sindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 175.*

(Comissões intersindicais)

1 — Na empresa podem-se constituir comissões intersindicais de delegados.

2 — A estrutura e funcionamento destas comissões intersindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 176.*

(Identificação)

1 — A direcção sindical comunicará à empresa a identificação dos delegados que integram as comissões sindicais e intersindicais de delegados. A comunicação será feita em carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados a informações sindicais.

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

CAPÍTULO XVIII

Regulamentos

Cláusula 177.*

(Disposições gerais)

1 — Existirão na empresa os regulamentos previstos no ACT de 1975 e no número seguinte.

2 — Os regulamentos a que se refere a parte final do número anterior são os seguintes:

Regulamento de carreiras (admissões, readmissões e promoções).

Regulamento de transferências.

Regulamento de formação.

Regulamento de fardamentos.

Regulamentos de actividades sociais (casas, dormitórios, cantinas, refeitórios, creches e jardins-de-infância, centros de férias e armazéns de víveres).

Regulamento de reclassificação.

Regulamento de faltas e ausências.

Regulamento de férias.

Regulamento de concessões.

Cláusula 178.*

(Entrada em vigor)

1 — Os regulamentos previstos na cláusula 177.* entram em vigor depois de prévio acordo entre a empresa e o sindicato outorgante deste AE, com exceção do regulamento de carreiras (promoções), que produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1975.

2 — No caso de falta de acordo, o diferendo será submetido imediatamente a conciliação, a efectuar pelos competentes serviços do Ministério do Trabalho.

3 — Se as partes não chegarem a acordo na conciliação referida no número anterior, recorrer-se-á ao processo de arbitragem previsto na cláusula 3.*

Cláusula 179.*

(Efeitos jurídicos)

Os regulamentos emergentes deste acordo que vierem a ser elaborados pela empresa e acordados pelos sindicatos representativos dos trabalhadores da mesma terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

Cláusula 180.*

(Publicação)

A publicação dos regulamentos a que se referem as cláusulas anteriores compete à empresa, nos termos da cláusula 188.*

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 181.*

(Garantias)

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria e retribuição nem a invocação das novas condições de trabalho nele previstas poderá constituir justificação para despedimento.

2 — Da aplicação das novas condições de trabalho constantes do presente acordo não poderá, em relação aos trabalhadores que foram abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho celebrado pela Estoril, S. A. R. L., em 24 de Junho de 1976, resultar qual-

que diminuição das regalias sociais que efectivamente usufruem, designadamente quanto a senhas de almoço e subsídios para renda de casa.

Cláusula 182.*

(Actualização de pensões de reforma e sobrevivência)

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Agosto de 1980 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 21%.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 1980.

Cláusula 183.*

(Fardamento)

1 — A empresa obriga-se a fornecer fardamento aos trabalhadores que em serviço sejam obrigados a utilizá-lo, nos termos do respectivo regulamento.

2 — A empresa obriga-se ao pagamento integral do custo de confecção dos fardamentos fornecidos aos trabalhadores, sem prejuízo dos limites que vierem a ser fixados no regulamento previsto no n.º 1.

Cláusula 184.*

(Concessões de viagem)

As regras de atribuição de concessões de viagem e de transporte aos trabalhadores, reformados, pensionistas e familiares são as estabelecidas no regulamento de concessões.

Cláusula 185.*

(Antiguidade)

1 — A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria conta-se desde a data de acesso a essa categoria. Em igualdade de circunstâncias será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

- a) Com mais tempo de serviço efectivo na empresa;
- b) Com mais idade.

2 — O critério estabelecido no número anterior será aplicável aos trabalhadores que foram admitidos ou ascenderam a nova categoria a partir da data de entrada em vigor do ACT de 1976.

3 — Enquanto os trabalhadores permanecerem na categoria a que tiverem ascendido até ao dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do ACT de

1976, a ordem de antiguidade será determinada pelo critério estabelecido no ACT de 1972 da CP, independentemente de terem ou não sido abrangidos pelo referido ACT.

Cláusula 186.*

(Nomenclaturas de categorias profissionais)

Até à data da entrada em vigor do regulamento de carreiras mantém-se a nomenclatura das actuais categorias profissionais e a especificação das respectivas funções.

Cláusula 187.*

(Isenção de horário de trabalho)

A criação de situações de isenção de horário de trabalho nos termos da lei geral e nos casos excepcionais em que tais situações se justifiquem obriga a empresa a obter parecer favorável do Sindicato.

Cláusula 188.*

(Impressão do AE e regulamentos)

1 — A empresa compete mandar imprimir o AE e toda a regulamentação emergente, entregando ao Sindicato o número de exemplares por este solicitado.

2 — As deliberações da comissão paritária central consideram-se, para os efeitos do disposto no número anterior, como regulamentação.

3 — Os regulamentos deverão ser impressos em folhas destacáveis, dentro de dossier próprio.

Cláusula 189.*

(Criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais)

Por acordo escrito entre a empresa e o Sindicato outorgante do presente acordo poderá ser negociada, em qualquer momento, a criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais.

Cláusula 190.*

(Interpretação de acordos anteriores e integração das suas lacunas)

A comissão paritária central emergente deste acordo poderá interpretar as disposições dos ACTs de 1975 e seguintes, bem como integrar as suas lacunas.

Cláusula 191.*

(Carácter globalmente mais favorável do presente AE)

Os outorgantes reconhecem que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que anteriores acordos celebrados entre o Sindicato outorgante e Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.

ANEXO I
Categorias e retribuições

Escações	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
VII	19 700\$00	Inspector regional de tracção	Inspector regional de tracção	Inspector regional.
VI	18 600\$00	Chefe de depósito de tracção	Chefe de depósito de tracção (a criar).	—
V	17 400\$00	Inspector de tracção	Inspector de tracção, chefe de tracção e chefe de depósito.	Inspector de tracção principal e inspector de tracção de 1.ª classe.
IV	16 200\$00	Maquinista técnico	Maquinista principal e maquinista técnico.	Maquinista principal.
		Vigilante de tracção	Vigilante de tracção	Vigilante de tracção de 1.ª classe, vigilante de tracção de 2.ª classe e vigilante de tracção de 3.ª classe.
III	15 700\$00	Maquinista	Maquinista	Maquinista de 1.ª classe.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1980.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

*António Augusto Medeiros,
Jorge Alberto Sirgado Godinho,
Victor Manuel Soares Castelo Lopes.*

Pelos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 22 de Janeiro de 1981, a fl. 105 do livro n.º 2, com o n.º 18/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. dos Economistas e outros

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência
e revisão do acordo de empresa**

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

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

Cláusula 2.ª

(Vigência do acordo)

1 — O acordo de empresa entra em vigor nos termos da lei e terá a duração máxima ou menor que estiver ou vier a ser permitida pela lei.

2 — As tabelas salariais têm eficácia retroactiva reportada a 1 de Agosto de 1980, não se repercutindo no cálculo do pagamento de quaisquer situações que se verifiquem a partir daquela data e até à entrada em vigor do novo clausulado.

3 — As tabelas salariais têm a duração mínima de um ano, salvo se outra vier a ser fixada por lei.

4 — O subsídio correspondente às férias vencidas desde 1 de Janeiro de 1980 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes do anexo a este acordo.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo acordo, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente AE, sem prejuízo de aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo acordo.

6 — Em qualquer altura da vigência do AE podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julgarem convenientes, nos termos legais.

7 — O pagamento dos retroactivos será efectuado nos termos do seguinte esquema:

- a) As diferenças das retribuições de Agosto e Setembro, do subsídio de férias a que se refere o n.º 4 da presente cláusula e do 13.º mês, acrescidas das diferenças das correspondentes diuturnidades, serão pagas em Dezembro de 1980;

- b) As diferenças das retribuições de Outubro e das correspondentes diuturnidades serão pagas em Janeiro de 1981;
- c) As diferenças das retribuições de Novembro e das correspondentes diuturnidades serão pagas em Fevereiro de 1981.

Cláusula 3.^a

(Revisão do acordo)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 5.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência definidas na cláusula 39.^a e sem prejuízo do regime a definir em regulamento quanto à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes das carreiras dos trabalhadores, nos termos em que vierem a ser fixados em regulamento;

- f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos fixados em regulamento, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional ou em organismos externos à empresa, sem prejuízo do período de dispensa da prestação de trabalho constante da cláusula 93.º;
- g) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal destes cargos sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- h) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- i) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- j) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhados dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, através dos seus delegados sindicais, locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não pôr quaisquer dificuldades à sua divulgação;
- m) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado por qualquer dos sindicatos, salas e recintos para reuniões junto aos locais de trabalho.

Cláusula 6.º

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

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

CAPÍTULO III

Admissões e readmissões

Cláusula 7.º

(Princípio geral)

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

Cláusula 8.º

(Condições gerais de admissão)

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

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

Cláusula 9.º

(Condições de preferência de admissão)

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

- a) Primeira prioridade:

Candidatos desempregados;

- b) Segunda prioridade:

Candidatos empregados.

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

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

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

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

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

Cláusula 10.º

(Preenchimento de postos de trabalho)

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

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

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

Cláusula 11.^a

(Carteira profissional)

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

Cláusula 12.^a

(Exames)

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

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

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

Cláusula 13.^a

(Condições de trabalho)

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

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

3 — As admissões ou quaisquer alterações às condições inicialmente acordadas com os trabalhadores e que devam constar de documento escrito a entregar a estes serão comunicadas ao Sindicato respetivo no prazo de quinze dias.

Cláusula 14.^a

(Readmissões)

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

2 — Caso não exista vaga na respectiva categoria, o trabalhador poderá, mediante prévia declaração escrita, aceitar a sua readmissão em categoria inferior,

mesmo que essa seja em diferente carreira daquela a que anteriormente pertencia, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em regulamento de carreiras.

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

Cláusula 15.^a

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo celebrados pela empresa ficam sujeitos ao respectivo regime legal, ao disposto na presente cláusula e ao estabelecido neste acordo de empresa para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a retribuição a pagar ao trabalhador contratado a prazo será a prevista neste AE para a respectiva categoria.

3 — Os contratos a prazo com trabalhadores de elevada especialização técnica poderão ser celebrados a qualquer nível de retribuição que se torne indispensável.

4 — A empresa só poderá celebrar contratos a prazo para fazer face a situações especiais, nomeadamente tarefas sazonais, impedimentos prolongados ou quando se verifique a falta de disponibilidade de trabalhadores ao seu serviço em número suficiente para fazer face ao desempenho da tarefa em causa.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

CAPÍTULO IV

Formação

Cláusula 16.^a

(Princípio geral)

A matéria relativa à formação será objecto de regulamento.

Cláusula 17.^a

(Princípios gerais)

1 — A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral dos trabalhadores

nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — Essa formação deverá ser:

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

Cláusula 18.^a

(Formação geral e técnico-profissional)

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

(Primeira formação e formação ao longo da carreira)

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

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

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

CAPÍTULO V

Carreiras profissionais e promoções

Cláusula 20.^a

(Princípio geral)

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

— SECÇÃO I

Carreiras profissionais

Cláusula 21.^a

(Princípios gerais)

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

Cláusula 22.^a

(Igualdade de oportunidades de acesso)

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

Cláusula 23.^a

(Acesso a níveis de retribuição superior)

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

SECÇÃO II

Promoções

Cláusula 24.^a

(Definição)

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

Cláusula 25.^a

(Princípios gerais de promoção)

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

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

CAPÍTULO VI

Transferências

Cláusula 26.^a

(Conceito de transferência)

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

2 — Para efeito do número anterior, considera-se:

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

Cláusula 27.*

(Transferências a pedido do trabalhador)

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

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

Cláusula 28.*

(Transferências por necessidade de serviço)

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

2 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito de optar entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos. Dentro do prazo de um ano, o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

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

4 — No caso de transferência, por necessidade de serviço, extinção de posto de trabalho, reafectação, reclassificação ou reconversão a que se referem os números anteriores, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, até ao limite de dois meses de retribuição, não podendo, no entanto, exceder 30 000\$.

Cláusula 29.*

(Transporte em caso de transferência)

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

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições relativas à prestação de trabalho

Cláusula 30.*

(Período normal de trabalho)

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho é de oito horas diárias, quer seja diurno, nocturno ou misto, e de quarenta horas por semana.

3 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

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

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

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

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

7 — Os trabalhadores não podem recusar-se, durante o seu período de trabalho, a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que lhe seja indicada e a executar quaisquer serviços ou tarefas compatíveis com as respectivas categorias profissionais que lhes sejam determinadas, nos períodos em que, por razões de serviço, não tenham trabalho atribuído.

Cláusula 31.*

(Horários de trabalho)

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

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

Cláusula 32.*

(Horário flexível)

1 — A empresa sujeitará a regime de horário flexível os centros de trabalho e os postos de trabalho

em que a aplicação de tal regime se afigure viável, sem prejuízo da possibilidade de suspender essa aplicação, após audição dos sindicatos interessados, sempre que ela se revele contrária aos interesses da empresa.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para a prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 33.*

(Organização de turnos)

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

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

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

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

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

Cláusula 34.*

(Intervalos de descanso)

1 — Intervalos de descanso são as interrupções intercaladas no período normal de trabalho diário, destinadas a refeições.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo para os trabalhadores que, no âmbito da cláusula 55.* do ACT de 1975, dispunham de uma hora e trinta minutos para a refeição, que poderão manter esse regime.

3 — Os intervalos de descanso são previamente estabelecidos nos horários de trabalho a horas próprias para as refeições e concedidos, na medida do possível, de harmonia com as conveniências do serviço e dos trabalhadores, de forma que eles não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 35.*

(Repouso)

1 — Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais consecutivos de trabalho diário.

2 — Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos, haverá um repouso mínimo de dez horas, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 33.*

3 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (RH).

Cláusula 36.*

(Contagem do tempo de trabalho efectivo)

I — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora fixada para a apresentação ao serviço até que este termine.

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

3 — O tempo despendido na viagem de ida e de regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado, quanto às horas de viagem e tempo de espera, nos termos da cláusula 44.*

Cláusula 37.*

(Trabalho nocturno)

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 38.*

(Trabalho extraordinário)

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

2 — A empresa compromete-se a recorrer ao trabalho extraordinário no mínimo que lhe for possível.

3 — Em casos devidamente justificados, os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário, quando dessa dispensa não resultem manifestos prejuízos para o serviço.

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

Cláusula 39.^a

(Trabalho de emergência)

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Serviço de prevenção)

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou em local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 120\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao abono de 120\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste acordo que lhe forem imputáveis.

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

SECÇÃO II

Disposições relativas a deslocações

Cláusula 41.^a

(Concelho de sede)

1 — Para efeito de atribuição de ajuda de custo nas deslocações no País, considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

2 — Para efeito de atribuição de horas de viagem, considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Cláusula 42.^a

(Ajuda de custo para deslocações no País)

1 — As deslocações dos quadros técnicos, nas actuais condições de trabalho, consideram-se de carácter ocasional, devendo, noutras condições, ser objecto de acordo entre as partes.

2 — As deslocações em serviço efectuadas por quadros técnicos conferem direito ao abono de ajuda de custo diária no valor de 1200\$.

3 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

- a) Desde que a deslocação abrange o período compreendido entre as 13 horas e as 14 horas, 25 %;
- b) Desde que a deslocação abrange o período compreendido entre as 20 horas e as 21 horas, 25 %;
- c) Desde que a deslocação implique dormida, 50 %.

4 — Os quadros técnicos que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

- a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 3 da presente cláusula;
- b) A 50 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 3 da presente cláusula.

5 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 3, não será devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

6 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75 % do montante fixado no n.º 3 por cada dia completo a partir do vigésimo primeiro, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período de deslocação.

7 — Quando a sede abrange total ou parcialmente um ou mais aglomerados populacionais, as desloca-

ções dentro desses aglomerados não dão direito ao abono de ajuda de custo.

8 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

9 — O valor da ajuda de custo diária fixado no n.º 2 não poderá ser inferior ao correspondente praticado na função pública.

Cláusula 43.^a

(Abono de transporte)

Além do abono previsto na cláusula 42.^a, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

Cláusula 44.^a

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

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

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem. Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

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

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

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

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

Cláusula 45.^a

(Deslocações em serviço ao estrangeiro)

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

(Condições especiais para dispensa de trabalho)

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 47.^a

(Retribuição por trabalho normal)

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a constante nos anexos I e II do presente AE.

Cláusula 48.^a

(Definições)

Para efeito do disposto neste AE considera-se:

- Retribuição mensal (RM)** — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado nos anexos I e II deste AE, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 49.^a
- Retribuição diária (RD)** — o valor determinado segundo a fórmula:

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

c) Retribuição/hora-(RH) — o valor determinado segundo a fórmula:

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

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

Cláusula 49.*

(Diuturnidades)

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

2 — O valor de cada diuturnidade passará a ser, a partir de 1 de Agosto de 1980, de 600\$. A partir de 1 de Agosto de 1981, o valor de cada diuturnidade passará a ser de 650\$.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.*

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição, no valor de 60\$, por cada período normal completo de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — Não implica a perda do subsídio de refeição:

a) As faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) As faltas ou ausências resultantes do exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 93.* do presente acordo;

c) A dispensa a que se refere a alínea c) do n.º 1 da cláusula 90.* do presente acordo;

d) As faltas ou ausências motivadas pelo exercício de actividade de comissão ou de sub-comissões de trabalhadores até aos limites dos créditos conferidos pela lei aplicável.

3 — No caso de o trabalhador utilizar as cantinas (refeitorios) da empresa, terá obrigatoriamente de suportar o custo real da refeição, o qual poderá ser fiscalizado pelos sindicatos outorgantes, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 51.*

(Prémio de produtividade)

1 — Os trabalhadores têm direito a um prémio diário de produtividade, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pd = \frac{UK_n}{UK_n - 1} \cdot \frac{Trb_n - 1}{Trb_n} \cdot \left(\frac{\frac{Tp_n}{2} - 1}{\frac{Tp_n}{2}} \right) + 1 \cdot K \cdot 100\$00$$

em que:

Pd — prémio diário.

UK — unidade/quilómetro, ou seja unidade teórica de tráfego, que representa o somatório de passageiros/quilómetro mais toneladas/quilómetro.

n — ano.

Trb — número de trabalhadores.

Tp — tarifa de passageiros (média).

K — coeficiente de aplicação com o valor 1,15.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias, licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de produtividade (*Pd*).

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior, aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — Os praticantes durante o período de primeira formação não terão direito ao prémio de produtividade.

6 — Quando se verificarem faltas ou ausências resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 93.* e quando se verificar a situação de dispensa diária de trabalho durante uma hora, em cumprimento da alínea c) do n.º 1 da cláusula 90.* do presente acordo,

os trabalhadores não têm direito à aplicação da fórmula geral do prémio de produtividade, mas ser-lhes-á atribuído um prémio calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pd \times K'$$

em que:

$$K = 1,15 \quad K = 0,7$$

7 — Para os trabalhadores em serviços melhorados ou a aguardar reclassificação, o coeficiente de aplicação (K) nunca poderá ser superior a 0,8.

8 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

Cláusula 52.*

(Situações temporárias)

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

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

Cláusula 53.*

(Retribuição do trabalho prestado em tempo parcial)

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

$$RM_p = \frac{HS_p \times RM}{HS}$$

em que:

RM_p = retribuição mensal dos trabalhadores em tempo parcial.

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

Cláusula 54.*

(13.º mês)

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

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

3 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da se-

gurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sendo:

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

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

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

Cláusula 55.*

(Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial)

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

Cláusula 56.*

(Trabalhadores colocados em estações fronteiriças espanholas)

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara têm direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 1700\$.

Cláusula 57.*

(Pagamento da retribuição)

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

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

3 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, número de inscrição na respectiva Caixa de Previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da retribuição mensal (RM) e das importâncias relativas a trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado e as demais situações que nos termos do presente acordo conferem direito a abonos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SEÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 58.*

(Princípios gerais)

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

2 — O descanso semanal deve ser precedido e seguido de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser

inferior a doze horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 41.*

3 — Nos casos em que haja turnos de pessoal, os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo.

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

5 — Quando, por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincide com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito de gozar esse feriado.

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

7 — Após o descanso semanal, o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas do dia seguinte.

Cláusula 59.*

(Alteração da data do descanso semanal)

1 — Quando o trabalho não permitia a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, prevista na cláusula 60.*, n.ºs 1 a 7, inclusive.

2 — Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 60.*, n.º 8, do presente acordo.

Cláusula 60.*

(Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal)

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

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

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

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

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

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

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

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

Cláusula 61.*

(Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal)

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

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

3 — Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 60.*, n.ºs 1 a 7, inclusive.

SECÇÃO II

Fériados

Cláusula 62.*

(Fériados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

- Terça-feira de Carnaval;
- Feriados municipais.

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

Cláusula 63.*

(Não concessão de feriados obrigatórios)

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados considerados na cláusula 62.* ficarão sujeitos ao disposto nos n.ºs 1 a 6, inclusive, da cláusula 60.* e ao disposto na cláusula 61.*

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 64.*

(Princípios gerais)

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 6 da cláusula 65.*

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

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

Cláusula 65.*

(Duração das férias)

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

(Escolha da época de férias)

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

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

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

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

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

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

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

8 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 68.^a, a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no n.º 3 desta cláusula e no n.º 5 da cláusula 65.^a

Cláusula 67.^a

(Alteração da época de férias)

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

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

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

Cláusula 68.^a

(Proibição de cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas obrigatoriamente no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo possível cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos nos n.os 2 e 3 da cláusula 67.^a, em que poderá haver cumulação de férias de dois anos.

2 — As férias vencidas ao abrigo do disposto no n.º 3 da cláusula 65.^a poderão ser, no todo ou em parte, concedidas durante o 1.º trimestre do ano civil subsequente àquele em que se vençam, nos termos seguintes:

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

3 — As férias dos trabalhadores requisitados pelo Estado ao abrigo do regime legal em vigor, impedidos por força da requisição de gozar as suas férias, no todo ou em parte, até ao termo do ano civil em que se vencem, poderão ser gozadas findo o impedimento.

Cláusula 69.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

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

Cláusula 70.^a

(Férias e serviço militar)

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

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

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

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

Cláusula 71.*

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

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

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

Cláusula 72.*

(Subsídio de férias)

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

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

3 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.º 3 da cláusula 65.*

4 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.º 6 da cláusula 65.*

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

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

SEÇÃO IV

Faltas

Cláusula 73.*

(Regime de faltas)

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

Cláusula 74.*

(Definição de falta)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação do período normal de trabalho diário em falta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Sempre que se trate de faltas ou ausências que envolvam perda de retribuição, o processamento desta perda será feito em relação a cada período ou meio período normal de trabalho.

4 — A contagem dos tempos a que se refere o n.º 2 da presente cláusula é iniciada e termina em cada ano civil.

Cláusula 75.*

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nem para o qual tenha dolosamente contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Doença estranha ao serviço;
- c) Incapacidade de trabalho temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional cuja reparação seja da responsabilidade da empresa;
- d) Consulta ou tratamento nos Serviços Médico-Sociais que não envolva baixa;
- e) Falecimento de familiares, considerando-se:

Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrasto ou madrasta do trabalhador;

Dois dias consecutivos por falecimento de irmãos e cunhados do trabalhador; avós, bisavós, trisavós do trabalhador ou do cônjuge; netos, bisnetos, trinetos do trabalhador ou do cônjuge; filhos ou netos dos enteados do trabalhador; pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- f) Casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso semanal e de feriado intercorrentes;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;
- h) Prática de actos necessários ao exercício de actividade para organismos oficiais e instituições de segurança social;

- i) Prática de actos necessários ao exercício de actividades para associações sindicais e/ou na qualidade de delegado sindical;
- j) Detenção não seguida de condenação;
- l) Comparência em tribunais, polícias ou organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- m) Prestação de provas de exame referidas no n.º 1 da cláusula 93.º;
- n) Dação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador.

2 — As faltas motivadas por falecimento de familiares ou nascimento de filhos só podem ter lugar a partir do dia do falecimento, do dia seguinte ou do dia do funeral, do dia do nascimento ou do dia seguinte e são insusceptíveis de alteração ou de qualquer outra compensação.

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

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

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

Cláusula 76.^a

(Participação de faltas)

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

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

Cláusula 77.^a

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo.

2 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença concedidos pela segurança social e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 da cláusula 75.^a, se o impedimento do trabalhador se

prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 78.^a

(Faltas injustificadas)

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

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

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas de um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.os 1 e 2 da presente cláusula abrange os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

Cláusula 79.^a

(Licenças sem retribuição)

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

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

(Prestação de serviço militar)

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

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

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

Cláusula 81.^a

(Prestação do trabalho durante o serviço militar obrigatório)

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

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

3 — O subsídio de férias a que os trabalhadores nestas condições terão direito será calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 72.^a

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

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

6 — No ano em que o trabalhador regressar do serviço militar, ao período de férias e respectivo subsídio previsto no n.º 3 da cláusula 70.^a descontar-se-ão os períodos de férias e respectivos subsídios concedidos nos termos dos n.os 2, 3 e 4.

7 — O trabalho prestado durante os períodos intercalares de licença militar dará direito a um subsídio (13.º mês) proporcional ao tempo de serviço prestado e calculado nos termos do n.º 6 da cláusula 54.^a

8 — O regime previsto no número anterior não terá aplicação quanto ao trabalho no ano da incorporação e no ano da passagem à disponibilidade, casos em que se aplicará o disposto no n.º 9 da cláusula 54.^a

Cláusula 82.^a

(Protelamento do início efectivo da prestação de serviço militar após incorporação)

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

CAPÍTULO X

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 83.^a

(Justa causa de rescisão)

A empresa não pode rescindir o contrato de trabalho sem que tenha ocorrido justa causa motivada por razões disciplinares provadas em processo disciplinar, salvo o disposto na cláusula 88.^a

Cláusula 84.^a

(Processo disciplinar)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 85.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Transferência, dentro da mesma localidade, para outro centro de trabalho;
- f) Baixa de categoria por período não superior a seis meses;
- g) Baixa de categoria por período superior a seis meses até um ano;
- h) Despedimento com justa causa.

Cláusula 86.^a

(Rescisão por parte do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 87.^a

(Cessação do contrato de trabalho por limite de idade)

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

Cláusula 88.^a

(Casos especiais de cessação do contrato de trabalho)

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

2 — O disposto na cláusula 83.^a também não é aplicável aos praticantes, caso em que haverá um período experimental com a duração máxima de seis meses.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 89.^a

(Princípios gerais)

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

Cláusula 90.^a

(Direitos especiais)

1 — São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma seja igual à sua retribuição normal, não podendo ainda haver redução do período de férias, nem prejuízo na antiguidade e na promoção;

c) Dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até doze meses após o parto;

d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até três dias em cada mês sem perda de direitos, excepto retribuição, no período de doze meses após o parto;

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

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

3 — Enquanto as trabalhadoras se encontrarem na situação considerada na alínea e) do n.º 1, a sua retribuição será calculada, para todos os efeitos, nos termos da cláusula 53.^a

SECÇÃO II

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 91.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores inaptos para o exercício das suas funções normais e cujo estado de saúde, embora com restrições físicas e/ou psíquicas, permita a prestação de serviços à empresa mantêm, nos termos fixados nos números seguintes e no regulamento de reafectação e reclassificação por inaptidão, o direito ao trabalho e o dever de trabalhar

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

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

3 — O dever de trabalhar exprime-se:

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

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

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 92.^a

(Princípios gerais)

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

Cláusula 93.^a

(Condições especiais quanto a faltas)

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

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

3 — Os trabalhadores-estudantes terão direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho com a duração de sete horas e trinta minutos.

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

5 — Aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do presente acordo não é aplicável o disposto nos n.^{os} 2 e 3, durante o período experimental.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 94.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 95.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa, com exceção dos previstos na cláusula 15.^a, são garantidos pela empresa complementos do subsídio de doença concedido pela segurança social, de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço.

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

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

Cláusula 96.^a

(Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

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

Cláusula 97.^a

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

A empresa garante aos trabalhadores contratados a prazo, até ao limite de duração dos respectivos contratos, os complementos previstos nas cláusulas 95.^a e 96.^a

Cláusula 98.^a

(Incapacidade permanente ou acidente de trabalho ou doença profissional)

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

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

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

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

Cláusula 99.^a

(Pensão por morte)

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

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

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

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

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

Cláusula 100.^a

(Regime dos acidentes de percurso)

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 96.^a, 97.^a, 98.^a e 99.^a nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos, tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

Cláusula 101.^a

—(Garantia de regalias)

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

Cláusula 102.^a

(Refeitórios)

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

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

Cláusula 103.^a

(Infantários e jardins-de-infância)

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

Cláusula 104.^a

(Regulamentos)

As cláusulas 102.^a e 103.^a serão objecto de regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 105.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 106.^a

(Fiscalização)

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

Cláusula 107.^a

(Reclamações)

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

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

Cláusula 108.^a

(Inquérito obrigatório)

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque morte de trabalhador, é obrigatório

proceder-se a um inquérito imediato conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e do sindicato representativo da categoria profissional a que pertencia o trabalhador em causa.

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

SECÇÃO II

Regulamento

Cláusula 109.^a

(Princípios gerais)

As normas relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho serão objecto de regulamento específico, competindo à comissão central de segurança a sua elaboração, interpretação e integração das lacunas.

Cláusula 110.^a

(Divulgação)

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

SECÇÃO III

Comissões de segurança

Cláusula 111.^a

(Instituição)

1 — Na empresa funcionará uma comissão central de segurança.

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

3 — A estruturação, composição e funcionamento das comissões locais de segurança serão determinados pela comissão central de segurança, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 133.^a e 134.^a

Cláusula 112.^a

(Composição)

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

Cláusula 113.^a

(Princípios gerais sobre o funcionamento das comissões de segurança)

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

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

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

Cláusula 114.^a

(Atribuições)

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Colaborar na elaboração e na introdução de alterações ao regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho referido na cláusula 109.^a;
- b) Zelar pelo cumprimento deste regulamento;
- c) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material que interesse à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- d) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste acordo e demais instruções referentes à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Recorrer pelos meios ao seu alcance para assegurar a colaboração de todos os níveis de trabalhadores da empresa e da direcção da mesma com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- f) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante neste acordo;
- g) Colaborar com os serviços médicos da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidade;
- i) Apresentar, em relação a cada acidente, as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- j) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da actividade desenvolvida;
- l) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos do posto de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- m) Organizar periodicamente cursos de formação sobre salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- n) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, aos organismos competentes e aos sindicatos outorgantes, devidamente rubricados por todos os membros.

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

Cláusula 115.^a

(Reuniões)

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente:

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

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

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

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

Cláusula 116.^a

(Formação)

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

Cláusula 117.^a

(Direitos dos representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança)

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

SECÇÃO IV

Encarregados de segurança

Cláusula 118.^a

(Disposições gerais)

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

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

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

Cláusula 119.^a

(Atribuições)

Compete aos encarregados de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança, indicadas nas alíneas a) a l), inclusive, da cláusula 114.^a;
- b) Apresentar às comissões de segurança e à empresa, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- c) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las.

Cláusula 120.^a

(Direitos dos encarregados de segurança)

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

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

Cláusula 121.^a

(Formação)

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

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 122.^a

(Princípio geral)

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

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

Cláusula 123.^a

(Exercício da função)

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

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

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

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

Cláusula 124.^a

(Substituição do médico do trabalho)

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

Cláusula 125.^a

(Reclamações)

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

Cláusula 126.^a

(Duração do trabalho)

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

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

Cláusula 127.^a

(Atribuições)

São obrigações e atribuições dos serviços médicos, nomeadamente:

- a) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de doença profissional e comunicação à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais e aos Sindicatos da lista de trabalhadores sujeitos a tais riscos;
- b) A indispensável avaliação periódica desse mesmo risco;
- c) A identificação exacta dos postos de trabalho com risco de acidentes de trabalho;
- d) O estudo e vigilância dos factores causais e favorecedores do acidente de trabalho;
- e) A vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais e outros) dos trabalhadores em contacto com produtos tóxicos.

Cláusula 128.^a

(Recurso)

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

Cláusula 129.^a

(Período normal de trabalho)

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

Cláusula 130.^a

(Periodicidade dos exames médicos)

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores com menos de 18 anos e para os maiores de 45 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

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

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

CAPÍTULO XV

Comissões de conciliação e julgamento

Cláusula 131.^a

(Comissões de conciliação e julgamento)

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

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária central

Cláusula 132.^a

(Composição)

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

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

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

Cláusula 133.^a

(Atribuições)

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

Cláusula 134.^a

(Competência)

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

Cláusula 135.^a

(Reuniões)

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

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

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

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

Cláusula 136.^a

(Deliberações)

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

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

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

Cláusula 137.^a

(Arbitragem)

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

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

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

4 — Os árbitros poderão ser assitidos por peritos e poderão solicitar às entidades interessadas todos os elementos de que necessitem.

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

6 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou regalias consagrados no presente acordo.

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

Cláusula 138.^a

(Secretariado)

Os serviços de secretaria funcionam em local que a empresa porá à disposição da comissão paritária central, assegurando o apoio administrativo necessário.

Cláusula 139.^a

(Encargos)

As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária central, nomeadamente a consulta a técnicos especialistas, serão suportadas pela empresa.

Cláusula 140.^a

(Garantias)

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão paritária central usufruem de direitos iguais aos consignados neste acordo para os dirigentes sindicais.

2 — Os trabalhadores chamados a coadjuvar a comissão paritária central mantêm todos os direitos e regalias como se estivessem ao serviço.

CAPÍTULO XVII

Exercício da actividade sindical

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 141.^a

(Princípio geral)

Os trabalhadores e o Sindicato têm o direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissões sindicais.

Cláusula 142.^a

(Penalizações)

1 — A empresa é vedado impedir ou dificultar o exercício da actividade sindical.

2 — As infracções ao disposto no número anterior serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 143.^a

(Impedimentos ao exercício da actividade sindical)

É nulo e de nenhum efeito todo o acto da empresa que vise transferir ou de qualquer modo prejudicar os trabalhadores por razões da sua filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Cláusula 144.^a

(Reuniões)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem, durante o período normal de trabalho, até ao máximo de dezoito horas por ano, desde que os mesmos sejam convocados pelas direcções sindicais.

2 — Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem efectuá-la.

Cláusula 145.^a

(Informação sindical)

Os sindicatos têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Dirigentes sindicais

Cláusula 146.^a

(Princípios gerais)

A empresa obriga-se a pagar as retribuições aos dirigentes sindicais que estejam impedidos de desem-

penhar na empresa as funções correspondentes à sua actividade profissional, bem como a manter-lhes os direitos e regalias emergentes do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 147.*

(Transferências)

Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem o seu acordo.

SECÇÃO III

Delegados sindicais

Cláusula 148.*

(Princípios gerais)

Os delegados sindicais serão designados e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

Cláusula 149.*

(Identificação)

1 — As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 150.*

(Número de delegados)

Na empresa haverá um delegado sindical por cada cinquenta a cem trabalhadores, em função dos locais de trabalho.

Cláusula 151.*

(Faltas)

1 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, salvo retribuição, como tempo efectivo de serviço, dispondo no entanto os delegados sindicais para o exercício das suas funções de um crédito de dezasseis horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil de acordo com as conveniências da sua actividade.

2 — Os sindicatos deverão comunicar à empresa a data e o número de dias que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas setenta e duas horas imediatas ao primeiro dia em que os delegados faltarem, devendo no entanto estes diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

Cláusula 152.*

(Instalações)

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, locais, a definir posteriormente, apropriados ao exercício das suas funções.

Cláusula 153.*

(Transferências)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem a concordância da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

SECÇÃO IV

Comissões sindicais

Cláusula 154.*

(Princípios gerais)

1 — Na empresa podem-se constituir comissões sindicais de delegados.

2 — A estrutura e o funcionamento das comissões sindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 155.*

(Comissões intersindicais)

1 — Na empresa podem-se constituir comissões intersindicais de delegados.

2 — A estrutura e funcionamento destas comissões intersindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 156.*

(Identificação)

1 — As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados que integram comissões sindicais e intersindicais de delegados. A comunicação será feita em carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados a informações sindicais.

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

CAPÍTULO XVIII

Regulamentos

Cláusula 157.*

(Disposições gerais)

1 — Existirão na empresa os regulamentos previstos no ACT de 1975 e no número seguinte.

2 — Os regulamentos a que se refere a parte final do número anterior são os seguintes:

Regulamentos de carreiras (admissões, readmissões e promoções);

Regulamento de transferências;

Regulamento de formação;

Regulamento de fardamentos;

Regulamentos de actividades sociais (casas, dormitórios, cantinas, refeitórios, creches e jardins-de-infância, centros de férias e armazéns de víveres);

Regulamento de reclassificação;

Regulamento de faltas e ausências;

Regulamento de férias;

Regulamento de concessões.

Cláusula 158.^a

(Entrada em vigor)

1 — Os regulamentos previstos na cláusula 157.^a entram em vigor depois de prévio acordo entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste AE, com excepção do regulamento de carreiras (promoções) que produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1975.

2 — No caso de falta de acordo, o diferendo será submetido imediatamente a conciliação, a efectuar pelos competentes serviços do Ministério do Trabalho.

3 — Se as partes não chegarem a acordo na conciliação referida no número anterior, recorrer-se-á ao processo de arbitragem previsto na cláusula 3.^a

Cláusula 159.^a

(Efeitos jurídicos)

Os regulamentos emergentes deste acordo que vierem a ser elaborados pela empresa e acordados pelos sindicatos representativos dos trabalhadores da mesma, terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

Cláusula 160.^a

(Publicação)

A publicação dos regulamentos a que se referem as cláusulas anteriores compete à empresa, nos termos da cláusula 167.^a

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 161.^a

(Garantias)

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria e retribuição, nem a invocação das novas condições de trabalho nele previstas poderá constituir justificação para despedimento.

2 — Da aplicação das novas condições de trabalho constantes do presente acordo não poderá, em relação aos trabalhadores que foram abrangidos pelo ACT celebrado pela Estoril, S. A. R. L., em 24 de Junho de 1976, resultar qualquer diminuição das regalias sociais que efectivamente usufruem, designadamente quanto a senhas de almoço e subsídios para renda de casa.

Cláusula 162.^a

(Actualização de pensões de reforma e sobrevivência)

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Agosto de 1980 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 21%.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 1980.

Cláusula 163.^a

(Fardamento)

1 — A empresa obriga-se a fornecer fardamento aos trabalhadores que em serviço sejam obrigados a utilizá-lo, nos termos do respectivo regulamento.

2 — A empresa obriga-se ao pagamento integral do custo de confecção dos fardamentos fornecidos aos trabalhadores sem prejuízo dos limites que vierem a ser fixados no regulamento previsto no n.º 1.

Cláusula 164.^a

(Concessões de viagem)

As regras de atribuição de concessões de viagem e de transporte aos trabalhadores, reformados, pensionistas e familiares são as estabelecidas no regulamento de concessões.

Cláusula 165.^a

(Antiguidades dos quadros técnicos)

1 — São definidos três tipos de antiguidade para os quadros técnicos:

- a) Antiguidade na carreira;
- b) Antiguidade no nível dentro da carreira;
- c) Antiguidade na empresa.

2 — Os pesos de incidência destes tipos de antiguidade para efeitos de promoções a partir de 1 de Janeiro de 1975, serão definidos no regulamento de carreiras dos quadros técnicos.

3 — A ordenação em cada nível dentro da carreira, para efeitos diferentes das promoções, será, em igualdade de circunstâncias, efectuada pela seguinte prioridade:

- a) Com mais tempo de serviço efectivo na carreira;
- b) Com mais tempo de serviço efectivo na empresa;
- c) Com mais idade.

4 — Aos tipos de antiguidade mencionados em 1, correspondem as seguintes definições:

- a) Antiguidade na carreira. — Tempo de serviço efectivo na carreira;
- b) Antiguidade no nível dentro da carreira. — Tempo de serviço efectivo no nível dentro da carreira;
- c) Antiguidade na empresa. — Tempo de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 166.^a

(Isenção de horário de trabalho)

A criação de situações de isenção de horário de trabalho nos termos da lei geral e nos casos excepcionais em que tais situações se justifiquem, obriga a empresa a obter parecer favorável do respectivo sindicato.

Cláusula 167.*

(Impressão do AE e regulamentos)

1 — À empresa compete mandar imprimir o AE e toda a regulamentação emergente, entregando aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço o número de exemplares por estes solicitados.

2 — As deliberações da comissão paritária central consideram-se, para os efeitos do disposto no número anterior, como regulamentação.

3 — Os regulamentos deverão ser impressos em folhas destacáveis, dentro de *dossier* próprio.

Cláusula 168.*

(Criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais)

Por acordo escrito entre a empresa e os sindicatos outorgantes do presente acordo poderá ser negociada, em qualquer momento, a criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais.

Cláusula 169.*

(Nomenclatura de categorias profissionais — Definições profissionais)

1 — Até à entrada em vigor do regulamento de carreiras dos quadros técnicos mantém-se a classificação e a distribuição segundo as categorias em que estão os economistas, engenheiros e outros técnicos licenciados ou equiparados, por correspondência às anteriores categorias.

2 — As definições profissionais dos quadros técnicos são as seguintes:

Arquitecto. — É o trabalhador que, tendo o direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Arquitectos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Economista. — É o trabalhador que, tendo o direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Economistas à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências económicas e ou financeiras ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Engenheiro. — É o trabalhador que, tendo o direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Engenheiros à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Farmacêutico. — É o trabalhador que, tendo o direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências farmacológicas e análises ou outras funções em que haja acordado

com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Geólogo. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pela Associação Portuguesa de Geólogos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências geológicas ou outras funções, em que haja acordado com a empresa como adequadas ao nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Jurista. — É o trabalhador que desempenha funções de consulta jurídica ou outras para o exercício das quais é condição necessária a licenciatura em Direito.

Matemático. — É o trabalhador licenciado em Matemática que desempenha funções inerentes ao ramo de especialização científica da sua licenciatura (no-meadamente no âmbito da investigação operacional, da estatística e da análise informática) ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Médico. — É o trabalhador licenciado em medicina que presta à empresa serviços profissionais nos quais aplica os princípios da medicina preventiva, curativa ou de reabilitação na manutenção do estado de saúde dos trabalhadores da empresa, e de acordo com o código de deontologia do seu grupo sócio-profissional conforme o estabelecido na respectiva Associação (Ordem dos Médicos). Dentro deste grupo, são considerados como especialistas os que adquiriram, posteriormente à sua licenciatura, uma formação específica num determinado ramo ou sector das ciências médicas, devidamente reconhecido e sancionado pela Ordem dos Médicos.

Psicólogo. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Psicologia à respectiva filiação, presta à empresa serviços profissionais nos quais aplica os princípios e métodos de psicologia científica, nomeadamente nos domínios da orientação, selecção, prevenção, adaptação, formação, peritagem e investigação. O psicólogo nesta situação encontra-se obrigado ao respeito de um código de deontologia e de segredo profissional.

Técnico licenciado. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento geral da formação de licenciado, desempenha funções inerentes aos respectivos cursos e ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Assistente social. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social à respectiva filiação, desempenha funções de carácter social e humano e ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional.

3 — A equivalência de categorias encontra-se definida em anexo ao presente AE.

(Interpretação de acordos anteriores
e integração das suas lacunas)

A comissão paritária central emergente deste acordo poderá interpretar as disposições dos ACTs de 1975 e seguintes bem como integrar as suas lacunas.

(Carácter globalmente mais favorável do presente AE)

Os outorgantes reconhecem que o presente AE é globalmente mais favorável do que anteriores acordos celebrados entre os sindicatos outorgantes e a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.

ANEXO I

Categorias e retribuições

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
A	65 000\$00	—	—	—
B	61 500\$00	—	—	—
C	56 500\$00	—	—	—
1	52 000\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Director de direcção	
2	47 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Economista I, engenheiro I, técnico licenciado I e equiparado a técnico licenciado I.	Técnico superior da carreira A-I.
3	43 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Economista II, engenheiro II, técnico licenciado II e equiparado a técnico licenciado II.	Técnico superior da carreira A-II.
4	40 000\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Economista III, engenheiro III, técnico licenciado III e equiparado a técnico licenciado III, economista IV, engenheiro IV, técnico licenciado IV e equiparado a técnico licenciado IV.	Técnico superior da carreira A-III e carreira A-IV.
5	36 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Economista V, engenheiro V, técnico licenciado V e equiparado a técnico licenciado V.	Técnico superior da carreira A-V e farmacêutico.
6	33 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Economista VI, engenheiro VI, técnico licenciado VI e equiparado a técnico licenciado VI.	Técnico superior da carreira A-VI.
7	30 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Economista VII, engenheiro VII, técnico licenciado VII e equiparado a técnico licenciado VII.	Técnico superior da carreira A-VII.
8	27 500\$00	Assistente social.	Assistente social I	Assistente social-chefe.
9	24 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado e assistente social II.	Assistente social II	Assistente social de 1.ª classe.
10	21 500\$00	Assistente social III e assistente social IV.	Assistente social III e assistente social IV.	Assistente social de 2.ª classe, assistente social de 3.ª classe.

Nota. — Os escalões A, B e C serão providos mediante categorias a criar e a enquadrar no regulamento de carreiras.

ANEXO II

**Retribuições das categorias profissionais
(quadros técnicos)**
do ACT/76 da Sociedade Estoril, S. A. R. L.

Vencimentos	Categorias
47 500\$00	Director-geral.
40 000\$00	Director de departamento.
30 500\$00	Consultor de relações humanas e de trabalho. Chefe de serviço. Chefe de sector.
24 500\$00	Assistente social (chefe).

Nota. — Estas denominações não referem categorias profissionais da estrutura da CP, pelo que são apenas referência às denominações do ACT/76 da Sociedade Estoril, S. A. R. L.

As situações individuais subjacentes serão definitivamente integradas no regulamento de carreiras dos quadros técnicos.

Lisboa, 28 de Novembro de 1980.

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Manuel José Monteiro Lorga.

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Psicologia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional de Quadros Técnicos de Empresa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Conselho de Gerência dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 22 de Janeiro de 1981, a fl. 105 do livro n.º 2, com o n.º 19/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo de empresa

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos Sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência do acordo)

1 — O acordo de empresa (AE) entra em vigor nos termos da lei e terá como duração máxima a menor que estiver ou vier a ser permitida por lei.

2 — As tabelas salariais têm eficácia retroactiva reportada a 1 de Setembro de 1980, não se repercutindo no cálculo de pagamento de quaisquer situações que se verifiquem a partir daquela data e até à entrada em vigor do novo clausulado.

3 — As tabelas salariais têm a duração de um ano, salvo se outra vier a ser fixada por lei.

4 — O subsídio correspondente às férias vencidas desde 1 de Janeiro de 1980 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste acordo.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo acordo, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente AE, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo acordo.

6 — Em qualquer altura da vigência do AE, podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julguem convenientes, nos termos legais.

7 — O pagamento dos retroactivos será efectuado nos termos do seguinte esquema:

- a) As diferenças das retribuições de Setembro, do subsídio de férias a que se refere o n.º 4 da presente cláusula e do 13.º mês, acrescidas das diferenças das correspondentes diuturnidades, serão pagas em Dezembro de 1980;
- b) As diferenças das retribuições de Outubro e das correspondentes diuturnidades serão pagas em Janeiro de 1981;
- c) As diferenças das retribuições de Novembro e das correspondentes diuturnidades serão pagas em Fevereiro de 1981.

Cláusula 3.ª

(Revisão do acordo)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- d) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;

g) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar.

Cláusula 5.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência definidas na cláusula 48.^a e sem prejuízo do regime a definir em regulamento quanto à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes das carreiras dos trabalhadores, nos termos em que vierem a ser fixados em regulamento;
- f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos fixados em regulamento, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ou em organismos externos à empresa, sem prejuízo do período de dispensa da prestação de trabalho constante da cláusula 150.^a;
- g) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- h) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- i) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho da empresa;
- j) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;

- I) Pôr à disposição dos trabalhadores, através dos seus delegados sindicais, locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não pôr quaisquer dificuldades à sua divulgação;
- II) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado por qualquer dos sindicatos, salas e recintos para reuniões junto aos locais de trabalho.

Cláusula 6.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

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

CAPÍTULO III

Admissões e readmissões

Cláusula 7.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 8.^a

(Condições gerais de admissão)

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

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

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

Cláusula 9.^a

(Condições de preferência de admissão)

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

- a) Primeira prioridade:

Candidatos desempregados.

- b) Segunda prioridade:

Candidatos empregados.

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Preenchimento de postos de trabalho)

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

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

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

Cláusula 11.^a

(Carteira profissional)

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

Cláusula 12.^a

(Exames)

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

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

3 — Aos candidatos será paga pela empresa, por cada dia em que sejam submetidos a exame, a im-

portância correspondente a $\frac{1}{22}$ da retribuição mensal atribuída à categoria para que se tiverem candidatado.

Cláusula 13.^a

(Condições de trabalho)

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

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

3 — As admissões ou quaisquer alterações às condições inicialmente acordadas com os trabalhadores e que devam constar de documento escrito a entregar a estes serão comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de quinze dias.

4 — A empresa compromete-se a enviar ao sindicato respectivo, no prazo de trinta dias a partir da data da assinatura deste acordo, uma relação dos trabalhadores cujas categorias são por ele representadas, donde constem retribuições, horários e locais de trabalho.

Cláusula 14.^a

(Readmissões)

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

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

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

Cláusula 15.^a

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo celebrados pela empresa ficam sujeitos ao estabelecido neste AE para os contratos sem prazo em tudo aquilo que Ihes for aplicável, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a retribuição a pagar ao trabalhador contratado a prazo será a prevista neste AE para a respectiva categoria.

3 — Os contratos a prazo com trabalhadores de elevada especialização técnica poderão ser celebrados a qualquer nível de retribuição que se torne indispensável.

4 — A empresa só poderá celebrar contratos a prazo para fazer face a situações especiais, nomeadamente, tarefas sazonais, impedimentos prolongados ou quando se verifique a falta de disponibilidade de trabalhadores ao seu serviço em número suficiente para fazer face às situações especiais em causa.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

CAPÍTULO IV

Formação e aprendizagem

Cláusula 16.^a

(Princípio geral)

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

SECÇÃO I

Formação

Cláusula 17.^a

(Princípios gerais)

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

2 — Essa formação deverá ser:

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

Cláusula 18.^a

(Formação geral e técnico-profissional)

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

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

- a) Colocar os trabalhadores em condições de melhorar a qualidade dos seus serviços;

b) Fornecer os meios culturais necessários ao acesso a novas categorias profissionais.

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

Cláusula 19.*

(Primeira formação e formação ao longo da carreira)

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

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

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

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.*

(Princípios gerais)

É proibido à empresa retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes, sem prejuízo da utilidade que para a empresa possa resultar dos trabalhos de aprendizagem referidos no regulamento respectivo.

Cláusula 21.*

(Escolas de aprendizagem)

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

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

Cláusula 22.*

(Idade)

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

Cláusula 23.*

(Integração profissional)

A empresa obriga-se a integrar nos seus quadros, nas carreiras para que a sua formação foi orientada, todos os aprendizes, após conclusão dos respectivos

cursos, desde que nos mesmos tenham obtido aproveitamento, não obstante o disposto na cláusula 8.*, n.º 1, alínea a).

Cláusula 24.*

(Inspecções médicas)

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

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

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

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

Cláusula 25.*

(Limites do período de trabalho)

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

Cláusula 26.*

(Certificado de aproveitamento)

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

CAPÍTULO V

Carreiras profissionais e promoções

Cláusula 27.*

(Princípio geral)

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

SECÇÃO I

Carreiras profissionais

Cláusula 28.*

(Princípios gerais)

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

Cláusula 29.^a

(Igualdade de oportunidades de acesso)

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

Cláusula 30.^a

(Acesso a níveis de retribuição superior)

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

SECÇÃO II

Promoções

Cláusula 31.^a

(Definição)

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

Cláusula 32.^a

(Princípios gerais de promoção)

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

- a) Competência profissional;
- b) Habilidades técnico-profissionais;
- c) Antigüidade.

CAPÍTULO VI

Transferências

Cláusula 33.^a

(Conceito de transferência)

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

2 — Para efeito do número anterior, considera-se:

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

Cláusula 34.^a

(Transferências a pedido do trabalhador)

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

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

Cláusula 35.^a

(Transferências por necessidade de serviço e outros motivos)

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

2 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito de optar entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos. Dentro do prazo de um ano, o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

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

4 — Nas transferências por necessidade de serviço e nas transferências resultantes de extinção de postos de trabalho, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 — Nas transferências resultantes de reafectação, reclassificação ou reconversão, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência até ao limite de dois meses de retribuição, não podendo, no entanto, exceder 30 000\$.

Cláusula 36.^a

(Transporte em caso de transferência)

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

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 37.^a

(Período normal de trabalho)

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho é de nove horas diárias, quer seja diurno, nocturno ou misto, e de quarenta e cinco horas por semana, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

3 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

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

5 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária (RD). Quanto às situações que confirmam direito a tratamento especial, considerar-se-ão apenas as horas de trabalho efectivo.

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

Cláusula 38.^a

(Horários de trabalho)

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

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

Cláusula 39.^a

(Horário flexível)

1 — A empresa sujeitará a regime de horário flexível os centros de trabalho e os postos de trabalho em que a aplicação de tal regime se afigure viável, sem prejuízo da possibilidade de suspender essa aplicação, após audição dos sindicatos interessados, sempre que ela se revele contrária aos interesses da empresa.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário, em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para a prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 40.^a

(Escala de serviço)

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

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

3 — As escalas de serviço serão afixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, dez dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a

4 — O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.

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

Cláusula 41.^a

(Organização de turnos)

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

(Intervalos de descanso)

1 — Intervalos de descanso são as interrupções intercaladas no período normal de trabalho diário destinadas a refeições.

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

3 — Os intervalos de descanso são previamente estabelecidos nos horários de trabalho a horas próprias para as refeições e concedidos, na medida do possível,

de harmonia com as conveniências do serviço e dos trabalhadores, de forma que eles não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 43.^a

(Reposo)

1 — Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais consecutivos de trabalho diário.

2 — Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos haverá um repouso mínimo de dez horas, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

3 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (*RH*), sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

Cláusula 44.^a

(Contagem do tempo de trabalho efectivo)

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora fixada para a apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto, quanto a intervalos de descanso, no n.º 3 da cláusula 58.^a

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

3 — O tempo despendido na viagem de ida e de regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado, quanto às horas de viagem e tempo de espera, nos termos da cláusula 98.^a

4 — As condições previstas no n.º 2 não prejudicam a aplicação do disposto nas cláusulas 59.^a, 63.^a e 64.^a

Cláusula 45.^a

(Reserva)

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem executar serviço mas aguardando a necessidade de o prestar.

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

Cláusula 46.^a

(Trabalho nocturno)

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

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

Cláusula 47.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — A empresa compromete-se a recorrer ao trabalho extraordinário no mínimo que lhe for possível.

3 — Em casos devidamente justificados, os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

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

Cláusula 48.^a

(Trabalho de emergência)

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

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

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

(Serviço de prevenção)

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra

à disposição da empresa, na sua residência ou em local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 120\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao abono de 120\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste acordo que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escadas de prevenção, de modo que haja alternância de descansos.

SEÇÃO II

Disposições especiais

A — Pessoal dos escritórios

Cláusula 50.*

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho do pessoal dos escritórios é de trinta e seis horas semanais.

Cláusula 51.*

(Existência de mais de um turno de serviço)

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

Cláusula 52.*

(Intervalo de descanso)

O intervalo de descanso do pessoal dos escritórios tem a duração de uma hora.

B — Pessoal técnico

Cláusula 53.*

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho do pessoal técnico é de quarenta horas semanais.

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

Cláusula 54.*

(Intervalos de descanso)

O intervalo de descanso do pessoal técnico tem a duração de uma hora, salvo para os trabalhadores que, no âmbito da cláusula 55.* do ACT de 1975, dispunham de uma hora e trinta minutos para a refeição, que poderão manter esse regime.

C — Pessoal técnico auxiliar

Cláusula 55.*

(Período normal de trabalho)

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

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

Cláusula 56.*

(Intervalo de descanso)

O intervalo de descanso do pessoal técnico auxiliar tem a duração de uma hora.

D — Pessoal das estações

Cláusula 57.*

(Escadas de serviço)

I — As escadas de serviço do pessoal das estações deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Intervalos de descanso)

1 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 da presente cláusula, o intervalo de descanso do pessoal das estações tem a duração de uma hora, podendo, no entanto, ser estabelecidos horários em que não se prevejam intervalos de descanso, devendo, nesse caso, as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

2 — Se o período de trabalho atribuído por escala ao trabalhador abranger, total ou parcialmente, um período de desguarnecimento (eclipse), o intervalo de descanso, quando exista, poderá ter uma duração não superior a duas horas.

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

Cláusula 59.^a

(Repouso)

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho normal, haverá um repouso de duração não inferior a doze horas, salvo uma vez por semana, em que aquele repouso poderá, nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a ser reduzido para oito horas.

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

3 — Quando não forem satisfeitas as condições indicadas no número anterior e em relação a cada período de trabalho, as horas de repouso não gozadas que afeitem o mínimo de repouso, respectivamente de oito e doze horas, conforme haja ou não mudança de serviço, serão pagas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (RH), salvo quando a redução do repouso resultar da antecipação do início do período de trabalho, em que as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora (RH).

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

E — Pessoal de trens e de revisão de bilhetes

Cláusula 60.^a

(Período normal de trabalho)

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

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

Cláusula 61.^a

(Escala de serviço)

1 — Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos:

- a) Atribuição do trabalho previsto;
- b) Indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada período normal de trabalho diário.

2 — As escalas de serviço deverão indicar os dias em que os trabalhadores se encontram na situação de reserva, podendo, no entanto, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho abrangido por essa situação ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 40.^a

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

(Intervalo de descanso)

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

Cláusula 63.^a

(Repouso na sede)

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

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

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

Cláusula 64.^a

(Repouso fora da sede)

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

2 — Quando o limite estabelecido no número anterior não for cumprido, aplica-se o disposto no n.º 2 da cláusula 63.^a

Cláusula 65.^a

(Trabalho extraordinário)

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

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

3 — A alteração aos limites estabelecidos nos n.os 1 e 2 só é permitida em casos excepcionais motivados por anomalias na circulação.

Cláusula 66.^a

(Tempo de trabalho efectivo)

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

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

Quinze minutos para os comboios trans-vias;
Trinta minutos, no mínimo, para os restantes.

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

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

Quinze minutos para os comboios trans-vias;
Trinta minutos, no mínimo, para os restantes.

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

e) De espera por novo serviço no caso de ter sido suprimido o que, por escala ou serviço, o trabalhador deveria efectuar;

f) De comparência na instrução profissional superiormente determinado.

F — Pessoal de condução

Cláusula 67.^a

(Período normal de trabalho)

É aplicável o regime previsto para o pessoal de trens e de revisão de bilhetes.

Cláusula 68.^a

(Escala de serviço)

É aplicável o regime previsto para o pessoal de trens e de revisão de bilhetes.

Cláusula 69.^a

(Intervalos de descanso)

1 — As refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

2 — Podem prever-se, para o pessoal de camionagem, intervalos de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 70.^a

(Repouso na sede)

É aplicável o disposto na cláusula 63.^a

Cláusula 71.^a

(Repouso fora da sede)

É aplicável o disposto na cláusula 64.^a

Cláusula 72.^a

(Trabalho extraordinário)

É aplicável o disposto na cláusula 65.^a

Cláusula 73.^a

(Tempo de trabalho efectivo)

Considera-se trabalho efectivo do pessoal de loco motivas, automotoras, camionagem e via fluvial o tempo:

a) Necessário para as operações a executar antes da partida na estação de origem, ou seja:

Uma hora e trinta minutos para as locomotivas a vapor;
Trinta minutos para os autocarros;
Sessenta minutos por cada uma das restantes unidades motoras;
Por cada unidade motora rebocada a mais e da responsabilidade de um só maquinista, adicionam-se períodos de cinquenta minutos;

b) Decorrido desde a hora prevista para a partida até à hora efectiva de chegada ao destino;

c) Decorrido desde a hora de chegada ao destino e a de recolha ou arrumação do material ou sua entrega a outro pessoal, incluindo abastecimentos, ou seja:

Uma hora após a entrada no depósito, posto de tracção ou arrumação em linha de resguardo, para as locomotivas a vapor;

Trinta minutos após o resguardo, no depósito, posto de tracção ou linha de resguardo, por cada uma das restantes unidades motoras e autocarros; Por cada unidade motora rebocada a mais e da responsabilidade de um só maquinista, adicionam-se períodos de trinta minutos;

- d) Em que o pessoal estiver de guarda ao material;
- e) Necessário à preparação do material afecto a manobras, antes do seu início, quando estas não sejam contínuas;
- f) Necessário à preparação do material tractor a entrar em reserva;
- g) De quinze minutos para o pessoal que, nas estações, tome ou deixe o serviço em unidades motoras, incluindo manobras, que continuem em serviço, isto é, não sejam arrumadas em depósitos, postos de tracção ou linhas de resguardo e não estejam abrangidas pelas alíneas a) ou c);
- h) De espera nos depósitos, postos de tracção ou de manutenção, estações ou locais de atração, pela unidade motora com que tenham de executar os serviços que forem escalados;
- i) De espera no depósito, posto de tracção ou estação, por um novo serviço, por ter perdido o enlace ou por ter sido suprimido o que por escala o trabalhador deveria executar, ficando este sujeito a qualquer outro que lhe for determinado;
- j) De acompanhamento de unidades motoras, rebocadas ou em dupla tracção;
- l) De comparência na instrução profissional.

G — Motoristas

Cláusula 74.^a

(Intervalos de descanso)

1 — Quando, por motivos de serviço inadiável, não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário de trabalho, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH) durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de meias horas.

2 — Em situações especiais, e mediante prévio acordo por escrito dos trabalhadores, poderão ser estabelecidos horários em que não se prevejam intervalos de descanso, devendo as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

H — Pessoal de fiscalização, conservação, beneficiação, construção e montagem de instalações fixas

Cláusula 75.^a

(Intervalo de descanso)

O intervalo de descanso do pessoal de fiscalização, conservação, beneficiação, construção e montagem de instalações fixas tem a duração de uma hora.

Cláusula 76.^a

(Repouso)

1 — Poderá existir mais de um turno de serviço para o pessoal de catenária, de sinalização, de subestações de tracção eléctrica e de regulação.

2 — Em relação a cada período de trabalho, as horas de repouso não gozadas que afectem o mínimo de repouso serão pagas com um acréscimo de 100% da retribuição/hora (RH), salvo quando a redução do repouso resultar da antecipação do início do período de trabalho, em que as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 150% sobre a retribuição/hora (RH).

Cláusula 77.^a

(Serviço de prevenção)

Poderá ser estabelecido um sistema de prevenção de acordo com o disposto na cláusula 49.^a

Cláusula 78.^a

(Rondas na linha)

Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha será retribuído do seguinte modo:

- a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25% da retribuição/hora (RH);
- b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75% da retribuição/hora (RH).

I — Condutores de resina

Cláusula 79.^a

(Intervalos de descanso)

Quando, por motivos de serviço inadiável, não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário de trabalho, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH), durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de meias horas.

Cláusula 80.^a

(Repouso)

É aplicável o disposto no n.º 2 da cláusula 76.^a

Cláusula 81.^a

(Tempo de trabalho efectivo)

1 — Considera-se como tempo de trabalho efectivo o tempo decorrido desde a hora da partida para o local dos trabalhos até à chegada ao local de regresso, compreendendo o tempo de espera nas estações a aguardar possibilidade de circular.

2 — Considera-se, ainda, tempo de trabalho efectivo, trinta minutos para as operações a executar antes de iniciar o primeiro trabalho e trinta minutos depois da chegada do último serviço.

Cláusula 82.^a

(Rondas na linha)

É aplicável o disposto na cláusula 78.^a

J — Pessoal afecto a trabalhos de exploração agrícola

Cláusula 83.^a

(Condições de trabalho)

Os trabalhadores afectos a trabalhos de exploração agrícola consideram-se abrangidos pelo disposto nas subsecções H e I, no que lhes for aplicável.

L — Pessoal das oficinas, serviços de manutenção e armazéns

Cláusula 84.^a

(Intervalo de descanso)

O intervalo de descanso do pessoal das oficinas, serviços de manutenção e armazéns tem a duração de uma hora.

Cláusula 85.^a

(Reposo)

1 — Poderá existir mais de um turno de serviço.

2 — Em relação a cada período de trabalho, as horas de repouso não gozadas que afectem o mínimo de repouso serão pagas de acordo com o regime de pagamento previsto no n.º 2 da cláusula 76.^a

Cláusula 86.^a

(Serviço de prevenção)

Poderá ser estabelecido um sistema de prevenção, de acordo com o disposto na cláusula 49.^a

M — Pessoal em serviço nos dormitórios

Cláusula 87.^a

(Intervalos de descanso)

As refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

N — Pessoal em serviço nos depósitos e postos de tracção, postos de trens e revisão de bilhetes, postos de comando e postos de telecomando

Cláusula 88.^a

(Intervalos de descanso)

1 — Quando, por motivos de serviço inadiável, não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário de trabalho, o trabalhador deverá gozar dife-

ridamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH), durante o tempo em que estiver ocupado, contado por frações de meias horas.

2 — Em situações especiais e mediante prévio acordo por escrito dos trabalhadores, poderão ser estabelecidos horários em que não se prevejam intervalos de descanso, devendo as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção de contagem do tempo de trabalho.

O — Guardas de passagem de nível

Cláusula 89.^a

(Condições de trabalho)

1 — O período normal de trabalho dos guardas de passagem de nível será estabelecido segundo o movimento das passagens quanto a peões, veículos e circulações ferroviárias, pelo que, para efeitos de horário de trabalho, serão classificadas do tipo A, do tipo C e do tipo P, conforme esse movimento e o tempo de simples presença que daí resultar.

2 — O número de horas de serviço será:

- a) Passagens de nível tipo A — nove horas;
- b) Passagens de nível tipo C — doze horas;
- c) Passagens de nível tipo P — superior a doze horas.

3 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

4 — As classificações das passagens de nível para efeitos de horário de trabalho serão propostas pela empresa com a concordância dos sindicatos e aprovadas pelo Ministério dos Transportes e Comunicações quanto ao regime de funcionamento.

5 — Esta classificação será revista sempre que as circunstâncias o justifiquem.

6 — A empresa compromete-se a eliminar gradualmente, no prazo de quatro anos a contar da data de entrada em vigor do ACT de 1976, e a ultimo por quadrimestre, tanto quanto possível constante, os horários do tipo P.

7 — A empresa dará a conhecer aos sindicatos ferroviários os horários de trabalho a adoptar em cada uma das passagens de nível de tipo P que deixem de ser permanentes, até finita dílas após a fixação de cada um daqueles horários.

8 — Apesar para efeito do pagamento de trabalho extraordinário, trabalho nocturno e outras situações que confirmam direito a tratamento especial, o valor da retribuição/hora (RH) a ter em conta, relativamente a todas as guardas de passagem de nível, é o que resulta da aplicação da fórmula constante da alínea c) da cláusula 101.^a, considerando-se sempre igual a quarenta e cinco o número de horas do período normal de trabalho semanal (HS).

P — Educadores de infância

Cláusula 90.*

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho dos educadores de infância é de trinta e seis horas semanais.

Cláusula 91.*

(Existência de mais de um turno de serviço)

Quando o período de funcionamento dos infantários seja superior ao período normal de trabalho das educadoras de infância, a empresa poderá organizar mais do que um turno de serviço.

SECÇÃO III

Disposições relativas a deslocações

Cláusula 92.*

(Conceito de sede)

Para efeito de atribuição do abono por deslocação e de horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

I — Instalações fixas

a) via:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação receptora da correspondência do respectivo distrito de via;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação receptora da correspondência do respectivo distrito.

b) Obras:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva secção de obras;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação receptora da correspondência da respectiva secção de obras.

c) Cantões de obras metálicas:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde está fixado o vagão ou o contentor do cantão de obras metálicas;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina do cantão ou o posto fixo do trabalho.

d) Brigadas de pontes:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina de Ovar.

e) Brigadas de catenária, de subestações e de telecomando:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalada a sua carruagem oficina ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho (posto central de telecomando, subestação de tracção).

f) Postos e brigadas de baixa tensão:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

g) Brigadas de sinalização, postos de sinalização, lanços de sinalização:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

h) Brigadas de telecomunicações e de guarda-fios, lanços de telecomunicações e distritos de guarda-fios:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

i) Brigadas de arborização (exploração agrícola):

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão ou contentor da brigada;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação de Porto-S. Bento, a estação da Azambuja ou a estação do Barreiro, consoante se trate das brigadas que actuam normalmente nas Regiões Norte, Centro ou Sul.

j) Brigadas de serradores (exploração agrícola):

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão ou contentor da brigada.

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a sede do Serviço de Domínio e Exploração Agrícola.

l) Brigadas de topografia (exploração agrícola):

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão ou contentor da brigada.

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a sede do Serviço de Domínio e Exploração Agrícola.

m) Estaleiros móveis de renovação e conservação de via:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação mais próxima do local onde está fixado o vagão ou carruagem-dormitório do respectivo estaleiro móvel;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a sede da divisão de renovação e construção da via.

II — Regulação de instalações fixas de tracção eléctrica

n):

Horas de viagem. — Considera-se sede o PCT ou SST.

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o PCT ou SST.

III — Transportes ferroviários, rodoviários e fluviais

o) Estações:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação a que o trabalhador pertence;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação a que o trabalhador pertence.

p) Locomotivas, Automotoras e Camionagem:

Horas de viagem. — Considera-se sede o depósito ou o posto de tracção a que o trabalhador pertence;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o depósito ou o posto de tracção a que o trabalhador pertence.

q) Trens e revisão de bilhetes:

Horas de viagem. — Considera-se sede o posto ou a delegação de trens e revisão a que o trabalhador pertence

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o posto ou delegação de trens e revisão a que o trabalhador pertence.

r) Vila fluvial:

Horas de viagem. — Considera-se sede a estação do Barreiro.

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação do Barreiro. O percurso entre Barreiro e Lisboa, e vice-versa, confere o direito a deslocação.

IV — Oficinas, serviços de manutenção e armazéns

s):

Horas de viagem. — Considera-se sede o sector do grupo oficinais ou do posto de manutenção a que o trabalhador pertence;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o sector do grupo oficinais ou do posto de manutenção a que o trabalhador pertence.

V — Guardas de passagem de nível
e restantes trabalhadores

t):

Horas de viagem. — Considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador;

Deslocações. — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Cláusula 93.^a

(Abono por deslocação)

1 — Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação, cujo montante varia em função da duração da deslocação e da circunstância de a mesma implicar ou não o gozo de repouso fora da sede.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito:

- Ao abono de 100\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas e menos de doze;
- Ao abono de 150\$, se o afastamento da sede for de doze ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 140\$ por cada período de trabalho afectado pelo afasta-

mento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação nos termos seguintes:

- a) Por cada repouso cuja duração for igual ou superior a seis horas e inferior a catorze, 200\$;
- b) Por cada repouso cuja duração for igual ou superior a catorze horas e inferior a vinte e quatro, 400\$;
- c) Por cada repouso cuja duração for igual ou superior a vinte e quatro horas, 600\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão apenas direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 200\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que medear entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis, em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

7 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

8 — Para efeito do disposto nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

9 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da Renfe não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem à compensação referida no n.º 4.

10 — Aos trabalhadores que se desloquem na rede da Renfe em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante é aplicável o regime estabelecido nos números anteriores para as deslocações no País, sendo, no entanto, elevado para o dobro o montante do abono por deslocação e do abono por pernoita, previstos, respectivamente, nos n.ºs 2, 3 e 5 da presente cláusula e na cláusula.

11 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da Renfe.

12 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

Cláusula 94.^a

(Abono por pernoita)

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 200\$.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixados no regulamento de dormitórios e no regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 93.^a

Cláusula 95.^a

(Deslocações ocasionais)

1 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor de:

- a) 800\$ (escalões 27 a 24);
- b) 1000\$ (escalões 23 a 11);
- c) 1200\$ (restantes escalões).

2 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

- a) Desde que a deslocação abrange o período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25 %;
- b) Desde que a deslocação abrange o período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25 %;
- c) Desde que a deslocação implique dormida, 50 %.

3 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

- a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula;
- b) A 50 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula.

4 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75 % do montante fixado no n.º 1, por cada dia completo a partir do vigésimo primeiro, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período da deslocação.

6 — Não serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal em serviço nos comboios, barcos e automóveis, quando inerentes ao exercício da respetiva função, as decorrentes de actividades caracterizadas pela mobilidade dentro de uma determinada área geográfica e funcional, as deslocações do pessoal de estações a quem normalmente caiba suprir, na área em que se exerce a sua actividade, as necessidades de rotação e de substituição do pessoal, bem como as deslocações do pessoal em frequência de ações de formação.

7 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde existe mais de um local de trabalho não dão direito ao abono da ajuda de custo diária.

8 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixados no n.º 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 93.^a e 94.^a

Cláusula 96.^a

(Abono de transporte)

Além do abono previsto nas cláusulas 93.^a, 94.^a e 95.^a o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

Cláusula 97.^a

(Deslocações em serviço ao estrangeiro)

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar e no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50 % daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a transladação desde que solicitada.

Cláusula 98.^a

(Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede)

1 — As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se

vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem.

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem.

Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3 — Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a nove horas e o trabalhador dispuser de dormitório fornecido pela empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado a partir do início de tal afectação na situação de trabalho em tempo de repouso.

5 — Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não puser à disposição do trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (*RH*), sem qualquer adicional.

Cláusula 99.^a

(Condições especiais de dispensa de trabalho)

1 — Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental a mais de 150 km da sua sede e ainda os trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da Renfe, serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte sem qualquer perda de retribuição.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de ações de formação.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 100.^a

(Retribuição por trabalho normal)

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante dos anexos II e III do presente AE.

Cláusula 101.^a

(Definições)

Para efeito do disposto neste AE considera-se:

- a) Retribuição mensal (*RM*) — O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado nos anexos II e III deste AE, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 102.^a;
- b) Retribuição diária (*RD*) — O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- c) Retribuição/hora (*RH*) — O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

em que *HS* representa o número de horas do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 102.^a

(Diuturnidades)

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 600\$ a partir de 1 de Setembro de 1980 e passará a ser de 650\$, a partir de 1 de Agosto de 1981.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e bem assim para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiverem ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constante do acordo de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente acordo, passará a ser garantido um complemento de diuturnidade que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades, quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade. Esse complemento de diuturnidade íntegra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (*RM*).

Cláusula 103.^a

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição, no valor de 60\$, por cada período normal completo de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — Não implicam a perda do subsídio de refeição:

- a) As faltas ou ausências resultantes do exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes nos n.^{os} 1 e 3 da cláusula 151.^a do presente acordo;
- b) A dispensa a que se refere a alínea c) do n.^o 1 da cláusula 147.^a do presente acordo;
- c) As faltas ou ausências mencionadas no n.^o 3 da cláusula 133.^a

Cláusula 104.^a

(Prémio de produtividade)

1 — Os trabalhadores excluídos do âmbito de aplicação dos prémios específicos de produtividade instituídos ou a instituir têm direito a um prémio diário de produtividade, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pd = \frac{UK_n}{UK_n - 1} \cdot \frac{Trb_n - 1}{Trb_n} \cdot \left(\frac{\frac{Tp_n}{2} - 1}{\frac{Tp_n - 1}{2}} + 1 \right) + 1 \cdot K \cdot 100\$00$$

em que:

Pd — Prémio diário;

UK — Unidades quilómetro, ou seja unidade teórica de tráfego, que representa o somatório de passageiros/quilómetro mais toneladas/quilómetro;

n — Ano;

Trb — Número de trabalhadores;

Tp — Tarifa de passageiros (média);

K — Coeficiente de aplicação com os valores de 0,7; 0,8; 1 e 1,15 de acordo com o critério de aplicação previsto no anexo I do presente AE.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário, ainda que nos termos do regime de compensação de atrasos em vigor na data da assinatura do presente acordo.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias, licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de produtividade (P_d), que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido, um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — Os praticantes, estagiários, aprendizes e marçanços, durante o período de primeira formação ou aprendizagem, não terão direito ao prémio de produtividade, embora aos trabalhadores daquelas categorias, ao serviço da empresa em 30 de Julho de 1980, seja garantido o prémio de produtividade, ao qual será aplicado o coeficiente correctivo, de acordo com a seguinte fórmula:

$$P_d \times K''$$

em que:

$$K = 0,7 \text{ e } K'' = 0,66.$$

6 — Quando se verificarem faltas ou ausências resultantes da aplicação dos n.os 1 e 3 da cláusula 150.^a, estes não têm direito à aplicação da fórmula geral do prémio de produtividade, mas serão-lhes atribuído um prémio calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$P_d \times K'$$

em que:

$$\begin{aligned} K &= 1,15 \text{ e } K' = 0,7; \\ K &= 1,0 \text{ e } K' = 0,73; \\ K &= 0,8 \text{ e } K' = 0,8; \\ K &= 0,7 \text{ e } K' = 0,85. \end{aligned}$$

7 — Quando se verificar a situação de dispensa diária de trabalho durante uma hora, em cumprimento da alínea c) do n.º 1 da cláusula 146.^a, as mulheres trabalhadoras não têm direito à aplicação da fórmula geral do prémio de produtividade, mas serão-lhes atribuído um prémio calculado, de acordo com a seguinte fórmula:

$$P_d \times K'''$$

em que:

$$\begin{aligned} K &= 1,15 \text{ e } K''' = 0,7; \\ K &= 1 \text{ e } K''' = 0,73; \\ K &= 0,8 \text{ e } K''' = 0,8; \\ K &= 0,7 \text{ e } K''' = 0,85. \end{aligned}$$

8 — Para os trabalhadores em serviços melhorados ou a aguardar reclassificação, o coeficiente de aplicação (K) nunca poderá ser superior a 0,8.

9 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

10 — Para efeitos do cálculo do valor do prémio diário de produtividade, considera-se que n se refere ao ano precedente.

11 — A actualização do valor do prémio diário de produtividade produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 105.^a

(Prémio de efectividade de serviço para os trabalhadores pertencentes à carreira de condução ferrovia)

Aos trabalhadores pertencentes à carreira de condução ferrovia é atribuído um prémio de efectividade de serviço, no valor de 50\$, por cada período normal completo de trabalho diário efectivamente prestado.

Cláusula 106.^a

(Prémio de condução para os trabalhadores pertencentes à carreira de condução ferrovia)

1 — Aos maquinistas principais e maquinistas encarregados da condução efectiva de unidades motoras de tracção ferroviária será pago um prémio de produtividade, designado como prémio de condução, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pc = \$40 K + 6\$ H + 1100\$ \times \sqrt{\frac{hc}{hn}}$$

sendo:

Pc — valor do prémio de condução;

K — Quilómetros percorridos;

H — Horas do período normal de trabalho em efectiva condução;

hc — Horas totais de efectiva condução;

hn — Número de horas do período normal de trabalho no período a que se refere hc .

2 — Para efeitos de aplicação da fórmula constante do número anterior, a variável hn será igual ao número de dias de trabalho em que se efectuem horas de condução (hc), sempre que o número de dias de trabalho em cada mês seja superior a nove, ou igual ao número de dias úteis do mês, quando o número de dias de trabalho em cada mês seja igual ou inferior a nove.

3 — Para efeitos da atribuição do prémio referido no número anterior aos trabalhadores das categorias nele previstas afectas ao serviço de manobras, considera-se que cada hora de tempo efectivo de manobras corresponde a 15 km, devendo as manobras ser classificadas em três tipos, correspondentes a 100 %, 75 % e 50 % do tempo efectivo de manobra em relação ao período de manobras.

4 — Para o cálculo do valor do prémio de condução a atribuir aos maquinistas principais e maquinistas afectos ao serviço suburbano, substitui-se, na fórmula constante do n.º 1 da presente cláusula, o valor \$40 pelo valor \$50.

5 — O prémio previsto no n.º 1 não é devido aos trabalhadores, em frequência de acção de formação para "maquinista", que conduzam acompanhados por

um instrutor ou por outro trabalhador da carreira de condução, ferrovia, devendo, nestes casos, o mesmo prémio ser pago ao profissional com quaisquer das categorias referidas no n.º 1, titular responsável da condução.

6 — Para efeito de atribuição do prémio previsto no n.º 1, considera-se «tempo de efectiva condução»:

- a) Todo o tempo decorrido desde a hora prevista para a partida até à hora efectiva de chegada ao destino;
- b) Condução de unidades motoras em dupla tracção;
- c) O intervalo entre a chegada efectiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a quinze minutos;
- d) Meia hora antes da partida do comboio ou após a chegada, quando para o respectivo comboio o maquinista titular deste tenha necessidade de fazer recolha ou arrumação de material, abastecimento, arrumação em linha de resguardo ou inversão de máquina.

7 — Os maquinistas principais e maquinistas, quando impedidos de conduzir por razões de exclusivo interesse da empresa, terão direito a receber mensalmente um quantitativo, calculado na base da média do montante dos prémios abonados nos últimos três meses de trabalho efectivo de cada um deles.

8 — O exclusivo interesse da empresa a que se refere o número anterior revestirá sempre a forma de ordem expressa.

9 — Os inspectores regionais de tracção, os inspectores de tracção e os vigilantes de tracção terão direito a receber mensalmente um quantitativo, calculado na base do montante global dos prémios de condução abonados aos maquinistas principais e maquinistas no trimestre imediatamente anterior, tendo em consideração o número de dias de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 107.^a

(Prémio de produtividade para os trabalhadores pertencentes à carreira de trens e revisão)

1 — Os condutores, revisores, condutores e revisores principais e condutores-ajudantes têm direito a um prémio de produtividade mensal, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = \frac{0,4 km + 6,0 H}{2,72 \times 10^{-4} (0,4 km + 6,0 H) + 0,2} + 0,250 \quad (km - 2500)$$

sendo:

PM — Prémio mensal em escudos;

km — Quilómetros percorridos no mês no exercício efectivo da sua função;

H — Horas de trabalho efectivamente prestado no mês no exercício da sua função.

2 — Da aplicação da fórmula prevista no n.º 1 não poderá resultar, por referência à prestação de vinte e dois dias úteis de trabalho em cada mês, o pagamento de um abono mensal inferior a 2770\$ nem superior a 3200\$.

3 — Para efeito de atribuição do presente prémio de produtividade ao pessoal de trens e revisão em serviço nas portas das estações de Lisboa-Terreiro do Paço e Barreiro, considera-se que cada hora de tempo efectivo corresponde a 8 km. Este valor poderá ser revisto face aos quantitativos apurados nos primeiros três meses de vigência do prémio agora instituído, até ao limite de 10 km/hora.

4 — No tocante aos condutores e revisores, condutores e revisores principais e condutores-ajudantes, quando impedidos do exercício efectivo das suas funções por razões do exclusivo interesse da empresa, terão direito a receber mensalmente um quantitativo, calculado na base da média do montante dos prémios abonados nos últimos três meses de trabalho efectivo de cada um deles.

5 — O exclusivo interesse da empresa revestirá sempre a forma de ordem expressa.

6 — Os inspectores regionais de trens e revisão, chefes de depósito de trens e revisão, inspectores de trens, inspectores de revisão, fiscais de revisão de bilhetes, chefes de posto de trens e revisão, vigilantes de trens e revisão e ajudantes de posto de trens e revisão terão direito a receber mensalmente um quantitativo, calculado na base do montante global dos prémios abonados à restantes categorias da carreira de trens e revisão no trimestre imediatamente anterior, tendo em consideração o número de dias de trabalho de cada agente.

7 — A fórmula prevista no n.º 1 será revista após seis meses de aplicação, com vista ao ajustamento da correlação entre os seus elementos variáveis (km e H).

Cláusula 108.^a

(Situações temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador for encarregado temporariamente de prestar serviços a que corresponda um tratamento mais favorável terá, durante o tempo em que essa situação se verifique, direito a esse tratamento.

2 — A situação prevista no número anterior deverá resultar de designação prévia, oral ou escrita, da respectiva hierarquia. No caso da designação ser feita oralmente, deverá a mesma ser confirmada, por escrito, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 109.^a

(Retribuição do trabalho prestado em tempo parcial)

Se o trabalhador prestar serviço em regime de tempo parcial, a sua retribuição mensal resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$RM_p = \frac{HS_p \times RM}{HS}$$

em que:

RM_p — Retribuição mensal dos trabalhadores em tempo parcial;

HS_p — Número de horas do período normal de trabalho semanal ajustado.

Cláusula 110.^a

(13.º mês)

1 — Os trabalhadores receberão até 10 de Dezembro um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito no mês de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores se encontrarem com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal).

3 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantir-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito, caso estivessem ao serviço.

4 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo a que a soma da prestação paga pela segurança social e do complemento pago pela empresa seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal) a que os trabalhadores teriam direito, caso estivessem ao serviço.

5 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.ºs 2, 3 e 4 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

6 — No ano da admissão ou da readmissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

7 — Os trabalhadores cujo contrato de trabalho cessar antes de 15 de Dezembro terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 6, será contado por inteiro o mês da admissão.

9 — O tempo de serviço militar obrigatório prestado pelos trabalhadores, após a data da respectiva admissão, no ano da incorporação e o prestado no ano da passagem à disponibilidade, será considerado como tempo de serviço para efeitos da presente cláusula.

10 — Os trabalhadores contratados a prazo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

11 — Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro, terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retri-

buição mensal (RM) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = RM \text{ (Dez.)} \times (A + B \times C)$$

sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365}$$

$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}}$$

$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}$$

Cláusula 111.^a

(Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial)

Quando se verificarem simultaneamente duas ou mais situações que confiram direito a tratamento especial, apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

Cláusula 112.^a

(Retribuição especial por acumulação de funções de motorista)

1 — Todos os trabalhadores que tenham carta de condução e exerçam, em regime de acumulação, as funções de motomista terão direito a uma retribuição especial diária de 50\$ por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação.

2 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposo, resultantes de acidente de viagem ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

Cláusula 113.^a

(Pessoal dos refeitórios — Refeições)

1 — Os trabalhadores dos refeitórios têm direito a uma refeição principal por cada dia de trabalho prestado à empresa.

2 — O valor da prestação prevista no número anterior é de 1320\$ por cada mês ou de 60\$ por dia de trabalho prestado à empresa, sendo este valor tomado em conta para os efeitos de contribuições para a segurança social, retribuição durante as férias e subsídio de Natal.

3 — O valor considerado nos termos do número anterior será revisto sempre que se verificar alteração dos quantitativos fixados administrativamente para efeitos de contribuições da segurança social.

Cláusula 114.^a

(Trabalhadores colocados em estações fronteiriças espanholas)

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara têm direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 1700\$.

Cláusula 115.^a

(Pagamento da retribuição)

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho e no respectivo local, entre o dia 24 de cada mês e o dia 10 do mês imediato.

2 — Quando o pagamento se efectuar em local diferente do da prestação de trabalho, o tempo gasto para o receber é considerado, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, número de inscrição na respetiva caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da retribuição mensal (*RM*) e das importâncias relativas a trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado e as demais situações que nos termos do presente acordo conferem direito a abonos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 116.^a

(Princípios gerais)

1 — O descanso semanal, que normalmente será concedido ao sábado e domingo, é de quarenta e oito horas seguidas, em cada semana, com início às 0 horas.

2 — O descanso semanal deve ser precedido e seguido de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno ou mudança de serviço, excepto o previsto no n.º 1 da cláusula 59.^a, não podendo esta excepção verificar-se mais de uma vez por semana, a não ser que haja mudança de turno efectuada antes dos dias de descanso semanal, por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa.

3 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, 25 escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo a que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo. As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

4 — As escalas de serviços e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior.

5 — Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincide com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

6 — O trabalhador, após a ausência justificada, ao retomar o serviço, ocupa na escala, sempre que possível, o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

7 — A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais nos mesmos dias.

8 — Após o descanso semanal, o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas do dia seguinte, salvo quando a empresa provar que tecnicamente não é possível respeitar este princípio para o pessoal de estações, PN, manutenção, catenária, sinalização, subestações de tracção eléctrica e regulação (*PCT*).

Cláusula 117.^a

(Alteração da data do descanso semanal)

1 — Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 118.^a, n.ºs 1 a 7, inclusive.

2 — Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 118.^a, n.º 8, do presente acordo.

Cláusula 118.^a

(Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal)

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para descanso semanal, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — Além do disposto no n.º 1, terá direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados.

3 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (*RH*) acrescido de 100 %.

4 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados.

6 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (*RH*) acrescido de 100 %

7 — A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos dois descansos semanais por mês, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 119.^a

(Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal)

1 — Só por motivo de acidente, interrupção de via ou atrasos de circulação, o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das zero horas, tendo, no entanto, de respeitar-se o gozo efectivo do repouso mínimo obrigatório.

2 — As primeiras quatro horas desse trabalho serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição/hora (*RH*).

3 — Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 118.^a, n.os 1 a 7, inclusive.

SECÇÃO II

Fériados

Cláusula 120.^a

(Fériados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;

5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

A Terça Feira de Carnaval;
Os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respectiva sede.

Cláusula 121.^a

(Não concessão de feriados obrigatórios)

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados considerados na cláusula 120.^a ficarão sujeitos ao disposto nos n.os 1 a 6, inclusive, da cláusula 118.^a e ao disposto na cláusula 119.^a

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 122.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, independentemente da efectividade de serviço.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 6 da cláusula 123.^a

3 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

4 — O período de férias não gozado por cessação do contrato conta-se para efeito de antiguidade.

Cláusula 123.^a

(Duração das férias)

1 — O período de férias de todos os trabalhadores, salvo as exceções previstas nos n.os 3 e 6 desta cláusula, é de vinte e dois dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (*RM*) que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Para este efeito só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e os feriados.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês de trabalho nesse ano, vencendo-se apenas este direito desde que, nesse mesmo ano, o contrato tenha tido pelo menos três meses de duração. A resultante do produto será arredondada para o número inteiro seguinte, não podendo em caso algum ultrapassar o limite de vinte e dois dias úteis estabelecido no n.º 1.

4 — O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais de um período, tendo no entanto que gozar seguidamente um mínimo de doze dias úteis, se já tiver direito a eles.

5 — Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho. Três destes seis dias terão, se o trabalhador o solicitar, de ser obrigatoriamente concedidos pela empresa na data pretendida pelo trabalhador e os restantes serão gozados de acordo com os interesses do trabalhador e as necessidades de serviço.

6 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Aos trabalhadores readmitidos na empresa aplica-se o regime disposto no n.º 3.

Cláusula 124.^a

(Escolha da época de férias)

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

2 — No caso de a época escolhida pelo trabalhador não ter o acordo da empresa, é dada ao trabalhador a faculdade de indicar três soluções alternativas que permitam uma escolha por parte da empresa. Desta escolha deve ser dado conhecimento ao interessado com uma antecedência nunca inferior a trinta dias, por referência ao primeiro dia da época aceite.

3 — A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozar as férias simultaneamente.

5 — A empresa deverá organizar, até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que deve ser afixado nos locais de trabalho, nos termos do respectivo regulamento.

6 — O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos dias de férias no mínimo de doze, a gozar seguidamente.

7 — Os restantes dias de férias para além dos doze obrigatórios serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 126.^a a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no n.º 3 desta cláusula e no n.º 5 da cláusula 123.^a

Cláusula 125.^a

(Alteração da época de férias)

1 — O trabalhador pode, por motivo de força maior, alterar a época das suas férias ou interrompê-las no caso de já as ter iniciado.

2 — Se o trabalhador se encontrar com baixa por doença nas vésperas do início das férias, será adiado o gozo destas, se assim o solicitar.

3 — No caso de o trabalhador não poder gozar, no todo ou em parte, o período de férias por motivo de doença, devidamente comprovada, terá direito a gozá-las findo o impedimento.

Cláusula 126.^a

(Proibição de cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas obrigatoriamente no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo possível cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 125.^a, em que poderá haver cumulação de férias de dois anos.

2 — As férias vencidas ao abrigo do disposto no n.º 3 da cláusula 123.^a poderão ser, no todo ou em parte, concedidas durante o 1.º trimestre do ano civil subsequente àquele em que se vençam, nos termos seguintes:

- a) As férias correspondentes ao trabalho prestado no mês de Dezembro do ano de admissão (dois dias úteis);
- b) As férias vencidas no ano de admissão, quanto aos trabalhadores admitidos em Setembro e até ao dia 1 de Outubro, inclusive.

3 — As férias dos trabalhadores requisitados pelo Estado ao abrigo do regime legal em vigor, impedidos por força da requisição de gozar as suas férias, no todo ou em parte, até ao termo do ano civil em que se vencem, poderão ser gozadas findo o impedimento.

Cláusula 127.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 128.^a

(Férias e serviço militar)

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa.

2 — Se o trabalhador não dispuser do tempo necessário para gozar a totalidade das suas férias antes da incorporação, receberá o quantitativo correspondente ao período de férias não gozadas e o subsídio por inteiro.

3 — O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar e logo após a sua apresentação na empresa, bem como a receber o respectivo subsídio.

4 — Nos casos previstos no número anterior em que não seja possível, no todo ou em parte, por falta de tempo, o gozo de férias no ano civil em que se verifique o regresso, serão as férias, no todo ou em parte, gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato.

Cláusula 129.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A empresa, se não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição mensal (*RM*) correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e o montante em singelo do subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorrer por violação das normas reguladoras das relações do trabalho.

Cláusula 130.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores receberão, antes do início do período obrigatório de doze dias úteis seguidos de férias, um subsídio não inferior à retribuição mensal (*RM*) a que têm direito à data do mesmo.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez no mês anterior ao do início do período de férias, ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo para ser gozado seguindamente.

3 — No caso de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas nos termos do n.º 3 da cláusula 123.^a

4 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas nos termos do n.º 6 da cláusula 123.^a

5 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

6 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

SEÇÃO IV

Faltas

Cláusula 131.^a

(Regime de faltas)

O regime de faltas será objecto de regulamento, observado o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 132.^a

(Definição de falta)

1 — Falta é a ausência por inteiro do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Sempre que se trate de faltas ou ausências que envolvam perda de retribuição, o processamento desta perda será feito em relação a cada período ou meio período normal de trabalho.

4 — A contagem dos tempos a que se refere o n.º 2 da presente cláusula é iniciada e termina em cada ano civil.

Cláusula 133.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nem para o qual tenha dolosamente contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Doença estranha ao serviço;
- c) Incapacidade de trabalho temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Consulta ou tratamento nos Serviços Médico-Sociais que não envolva baixa;
- e) Falecimento de familiares, considerando-se:

Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrinho ou madrasta do trabalhador;

Dois dias consecutivos por falecimento de irmãos e cunhados do trabalhador; avós, bisavós, trisavós do trabalhador ou do cônjuge; netos, bisnetos, trinnetos do trabalhador ou do cônjuge; filhos ou netos dos enteados do trabalhador; pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- f) Casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso semanal e de feriado iníconentes;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;
- h) Prática de actos necessários ao exercício de actividade para organismos oficiais e instituições de segurança social;
- i) Prática de actos necessários ao exercício de actividades para associações sindicais e noua qualidade de delegado sindical;
- j) Detenção não seguida de condenação;
- l) Comparência em tribunais, polícias ou organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- m) Prestação de provas de exame referidas no n.º 1 da cláusula 136.ª;
- n) Dação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador.

2 — As faltas motivadas por falecimento de familiares ou nascimento de filhos só podem ter lugar a partir do dia do falecimento, do dia seguinte ou do dia do funeral, do dia do nascimento ou do dia seguinte e são insusceptíveis de alteração ou de qualquer outra compensação.

3 — As faltas ou ausências verificadas no início ou reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atraso das circulações ferroviárias usualmente utilizadas pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho consideram-se justificadas pela empresa, nos termos a fixar em regulamento.

4 — Os trabalhadores têm o direito a ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

5 — Quanto ao pessoal de comboios, barcos e automóveis, PN e estações, os dois meios dias de dispensa referidos no número anterior serão substituídos pela concessão de dispensa de um período de trabalho.

Cláusula 134.ª

(Participação das faltas)

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas previamente ou logo que possível ao superior hierárquico, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

Cláusula 135.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias,

salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo.

2 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença concedidos pela segurança social e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 da cláusula 133.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se, a partir do primeiro dia a seguir ao termo daquele prazo, o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 136.ª

(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra negatila.

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.os 1 e 2 da presente cláusula abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

Cláusula 137.ª

(Licenças sem retribuição)

1 — Aos trabalhadores serão concedidas, quando o solicitem, licenças sem retribuição em casos devidamente justificados, quando não houver prejuízos para o serviço.

2 — Os dias de descanso semanal e os dias feriados compreendidos nos períodos de licença sem retribuição não são contados, quando a licença for igual ou inferior a dez dias.

3 — Os períodos de licença sem retribuição contam-se para efeitos de antiguidade.

4 — Aos trabalhadores serão concedidos, quando o solicitem, seis meios dias de licença sem retribuição por cada ano civil, quando não houver prejuízos para o serviço.

5 — A licença sem retribuição não poderá exceder, como limite máximo, setecentos e trinta dias em cada período de cinco anos civis.

Cláusula 138.ª

(Prestação de serviço militar)

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação do serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo, ou por iniciativa da empresa, à exceção das retribuições.

2 — O tempo de prestação de serviço militar é contado para efeitos de antiguidade, promoção e reforma.

3 — Após a passagem à disponibilidade, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de trinta dias, não podendo a empresa, em caso algum, protelar a sua reentrada, mesmo quando ela é feita no período de licença militar que antecede a passagem à disponibilidade.

Cláusula 139.^a

(Prestação de trabalho)
durante o serviço militar obrigatório)

1 — É reconhecido aos trabalhadores o direito de prestarem serviço durante os períodos intercalados de licença militar, desde que os referidos períodos tenham uma duração previamente definida que lhes permita uma prestação de serviço, pelo menos, durante um mês (trinta dias).

2 — Quando se verifique a prestação de serviço prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de serviço prestado durante os períodos intercalares de licença militar, sendo a resultante do produto arredondada para o número inteiro seguinte.

3 — O subsídio de férias a que os trabalhadores nestas condições terão direito será calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 130.^a

4 — Quando não for possível assegurar o gozo efectivo das férias previstas no n.º 2, a empresa pagará a retribuição simples correspondente ao período de férias vencido.

5 — O disposto nos n.os 2, 3 e 4 não terá aplicação às situações neles previstas que ocorram no ano da incorporação.

6 — No ano em que o trabalhador regressar do serviço militar, ao período de férias e respectivo subsídio previstos no n.º 3 da cláusula 128.^a descontar-se-ão os períodos de férias e respectivos subsídios concedidos nos termos dos n.os 2, 3 e 4.

7 — O trabalho prestado durante os períodos intercalares de licença militar dará direito a um subsídio (13.º mês) proporcional ao tempo de serviço prestado e calculado nos termos do n.º 6 da cláusula 110.^a

8 — O regime previsto no número anterior não terá aplicação quanto ao trabalho no ano da incorporação e no ano da passagem à disponibilidade, casos em que se aplicará o disposto no n.º 9 da cláusula 110.^a

Cláusula 140.^a

(Protelamento do início efectivo
da prestação de serviço militar após incorporação)

O regime previsto na cláusula anterior aplicar-se-á nos casos em que, por protelamento do início efectivo da prestação do serviço militar após incorporação, os trabalhadores possam prestar serviço à empresa.

CAPÍTULO X

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 141.^a

(Justa causa de rescisão)

A empresa não pode rescindir o contrato de trabalho sem que tenha ocorrido justa causa, motivada por razões disciplinares provadas em processo disciplinar, salvo o disposto na cláusula 145.^a

Cláusula 142.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar será instruído por um instrutor nomeado pela empresa.

2 — O trabalhador, directamente ou por intermédio do respectivo Sindicato, poderá reclamar da nomeação do instrutor no prazo de dois dias úteis a contar do conhecimento da sua nomeação, com fundamento na falta de idoneidade e ou imparcialidade para o desempenho da função, caso em que a empresa se obriga a proceder à sua substituição.

3 — O procedimento disciplinar deve concluir-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infracção.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, do Sindicato e das testemunhas indicadas pelo trabalhador.

5 — A audiência prévia do Sindicato deverá efectivar-se através do envio do duplicado da nota de culpa, imediatamente após a sua dedução, em carta registada com aviso de recepção, donde igualmente conste a identificação do instrutor do processo disciplinar e por onde o mesmo corre os seus trâmites, a fim de permitir a consulta e ou o seu acompanhamento por representante do Sindicato, devidamente credenciado, até à decisão final.

6 — A empresa pode suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — Do resultado do processo disciplinar cabe ao trabalhador recurso para os tribunais do trabalho.

8 — A interposição do recurso suspende a execução da sanção disciplinar.

9 — Se o recurso obtiver provimento, a empresa obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos.

Cláusula 143.^a

(Rescisão por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador que decidir rescindir o contrato de trabalho deve comunicar a sua decisão à empresa, com a antecedência de trinta dias em relação à data da saída.

2 — Além da rescisão expressa prevista no número anterior, considera-se que rescinde tacitamente o con-

trato — rescisão por abandono do lugar — o trabalhador que tiver dado trinta faltas consecutivas sem justificação.

3 — Sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para a empresa, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato.

Cláusula 144.^a

(Cessação do contrato de trabalho por limite de idade)

Os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço cessam quando estes atinjam 70 anos de idade.

Cláusula 145.^a

(Casos especiais de cessação do contrato de trabalho)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O disposto na cláusula 141.^a também não é aplicável aos praticantes, estagiários, aprendizes e alunos maquinistas que durante o período da primeira formação ou aprendizagem não tenham obtido aproveitamento ou tenham revelado manifesta inaptidão ou desinteresse, casos em que haverá um período experimental, com a duração máxima de seis meses.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 146.^a

(Princípios gerais)

Não é permitida nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo qualquer discriminação em função do sexo.

Cláusula 147.^a

(Direitos especiais)

1 — São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas claramente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma seja igual à sua retribuição normal, não podendo ainda haver redução do período de férias nem prejuízo na antiguidade e na promoção;

c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos, à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até doze meses após o parto;

d) Dispensa, quando pedida, de comparecência ao trabalho até três dias em cada mês sem perda de direitos, excepto retribuição, no período de doze meses após o parto;

e) Trabalho a meio tempo, se a trabalhadora o pretender, durante o período de doze meses após o parto.

2 — A empresa garantirá a retribuição normal referida na alínea b) do número anterior, mesmo nos casos em que as trabalhadoras não tenham ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade incluído no esquema de segurança social.

3 — Enquanto as trabalhadoras se encontrarem na situação considerada na alínea e) do n.º 1, a sua retribuição será calculada, para todos os efeitos, nos termos da cláusula 109.^a

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 148.^a

(Princípio geral)

A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevendo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

SECÇÃO III

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 149.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores inaptos para o exercício das suas funções normais e cujo estado de saúde, embora com restrições físicas e ou psíquicas, permita a prestação de serviços à empresa mantêm, nos termos fixados nos números seguintes e no regulamento de reafecção e reclassificação por inaptidão, o direito ao trabalho e o dever de trabalhar.

2 — O direito ao trabalho efectiva-se através de:

- a) Garantia de emprego;
- b) Direito à reabilitação profissional.

3 — O dever de trabalhar exprime-se:

- a) No dever de colaborar activamente na reabilitação profissional;
- b) Na obrigação de aceitar novas funções e ou novos postos de trabalho adequados às suas condições físicas e ou psíquicas.

4 — Os trabalhadores definitivamente inaptos para o exercício das suas funções normais poderão ter preferência na ocupação de postos de trabalho declarados vagos, da mesma ou de outras categorias, adequadas

às suas capacidades, sem prejuízo do preenchimento das condições mínimas para o desempenho das respectivas funções, próximo do local onde prestavam a sua actividade ou próximo de suas residências.

SEÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 150.^a

(Princípio geral)

Numa perspectiva de formação integral, a empresa concederá a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes as facilidades necessárias para a frequência de cursos, nos termos da alínea f) da cláusula 5.^a e do regulamento aí previsto.

Cláusula 151.^a

(Condições especiais quanto a faltas)

1 — Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentem.

2 — Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentem, até ao máximo de trinta dias úteis por cada ano civil.

3 — Os trabalhadores-estudantes terão direito semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho nas seguintes condições:

- a) Dez horas, para os trabalhadores com um horário de trabalho semanal de quarenta e cinco horas;
- b) Sete horas e trinta minutos, para os trabalhadores com um horário de trabalho semanal inferior a quarenta e cinco horas.

4 — As concessões previstas nos n.^{os} 1 e 3 não envolvem perda de retribuição.

5 — Aos trabalhadores em frequência de primeira formação admitidos após a entrada em vigor do presente acordo não é aplicável o disposto nos n.^{os} 2 e 3.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 152.^a

(Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social nos termos legais.

Cláusula 153.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa, com exceção dos previstos na cláusula 15.^a, são garantidos pela empresa complementos do subsídio de doença concedido pela segurança social, de modo

que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço.

2 — O subsídio em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.

3 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 154.^a

(Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 155.^a

(Complementos de subsídio na doença e subsídios durante o período de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional para trabalhadores com contrato a prazo.)

A empresa garante aos trabalhadores contratados a prazo, até ao limite de duração dos respectivos contratos, os complementos previstos nas cláusulas 153.^a e 154.^a

Cláusula 156.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

2 — Se a retribuição mensal (RM) da nova função for inferior à retribuição mensal (RM) correspondente à categoria do trabalhador na data do acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportada àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de retribuição mensal (RM) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das

pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

Cláusula 157.^a

(Pensão por morte)

1 — Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

2 — Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adoptado na lei dos acidentes de trabalho.

3 — Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no n.º 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

- a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
- b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 da mesma base XIX da Lei n.º 2127.

4 — Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição para efeitos de acidente de trabalho.

Cláusula 158.^a

(Regime dos acidentes de percurso)

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 154.^a, 155.^a, 156.^a e 157.^a nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos, tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

Cláusula 159.^a

(Garantia de regalias)

Aos trabalhadores da empresa que se encontrarem na situação de reforma por velhice ou invalidez e aos beneficiários de pensões por acidente de trabalho ou doença profissional e de pensões de sobrevivência são asseguradas as regalias relativas às concessões de viagem e de transporte, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 160.^a

(Refeitórios)

A empresa procura assegurar a existência e funcionamento de refeitórios, observando os seguintes princípios:

- a) Garantia de boa qualidade das refeições e definição da sua composição;
- b) Serviço das refeições em self-service, de localização acessível aos trabalhadores;
- c) Definição do número de trabalhadores por locais de trabalho, que exija implantação do self-service.

Cláusula 161.^a

(Dormitórios)

A empresa obriga-se a manter ao longo da linha locais onde os trabalhadores possam passar os seus períodos de repouso. Estes locais devem ter condições que assegurem ao trabalhador um repouso efectivo.

Cláusula 162.^a

(Infantários e jardins-de-infância)

A empresa procurará manter em funcionamento infantários e jardins-de-infância para os filhos dos seus trabalhadores.

Cláusula 163.^a

(Regulamentos)

As cláusulas 160.^a, 161.^a e 162.^a serão objecto de regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 164.^a

(Princípio geral)

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

Cláusula 165.^a

(Fiscalização)

A fiscalização das citadas condições cabe aos organismos oficiais competentes e aos sindicatos.

Cláusula 166.^a

(Reclamações)

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, devem apresentar à empresa todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou os sindicatos requererem a fiscalização, o Sindicato deverá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos à empresa.

Cláusula 167.^a

(Inquérito obrigatório)

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque morte de trabalhador é obrigatório proceder-se a um inquérito imediato conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e do sindicato representativo da categoria profissional a que pertencia o trabalhador em causa.

2 — Os resultados deste inquérito serão dados a conhecer aos trabalhadores.

SECÇÃO II

Regulamento

Cláusula 168.^a

(Princípio geral)

As normas relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho serão objecto de regulamento específico, competindo à comissão central de segurança a sua elaboração, interpretação e integração das lacunas.

Cláusula 169.^a

(Divulgação)

A empresa obriga-se a dar conhecimento a todos os trabalhadores do regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

SECÇÃO III

Comissões de segurança

Cláusula 170.^a

(Instituição)

1 — Na empresa funcionará uma comissão central de segurança.

2 — Nos locais de trabalho em que tal se justifique, funcionarão comissões locais de segurança, agrupadas em áreas de segurança.

3 — A estruturação, composição e funcionamento das comissões locais de segurança serão determinadas pela comissão central de segurança, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 172.^a e 173.^a

Cláusula 171.^a

(Composição)

A comissão central de segurança será composta por dois elementos representativos de cada sindicato e igual número de representantes da empresa, sendo obrigatoriamente um destes elementos um vogal do conselho de gerência.

Cláusula 172.^a

(Princípios gerais sobre o funcionamento das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança central, de área e locais serão presididas por um representante dos trabalhadores e por um representante da empresa.

2 — As comissões locais de segurança serão coadjuvadas por um encarregado de segurança, um médico do trabalho e uma assistente social.

3 — As funções das comissões de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo de retribuição ou quaisquer outras regalias.

Cláusula 173.^a

(Atribuições)

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Colaborar na elaboração e na introdução de alterações ao regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho referido na cláusula 168.^a;
- b) Zelar pelo cumprimento deste regulamento;
- c) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material que interesse a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- d) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante deste acordo e demais instruções referentes à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Recorrer, pelos meios ao seu alcance, para assegurar a colaboração de todos os níveis de trabalhadores da empresa e da direcção da mesma com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- f) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante deste acordo;
- g) Colaborar com os serviços médicos da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidade;
- i) Apresentar, em relação a cada acidente, as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- j) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da actividade desenvolvida;
- l) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos no posto de trabalho, recebam a formação, instruções e

- conselhos em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- m)* Organizar periodicamente cursos de formação sobre salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
 - n)* Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, aos organismos competentes e aos sindicatos outorgantes, devidamente rubricados por todos os membros.

2 — As cópias dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos trabalhadores.

Cláusula 174.^a

(Reuniões)

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente:

- a)* As comissões locais de segurança, mensalmente;
- b)* As comissões de áreas de segurança, trimestralmente;
- c)* A comissão central de segurança, trimestralmente.

2 — São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Quaisquer membros das comissões de segurança podem requerer a comparecência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção Geral do Trabalho, sem prejuízo das reuniões que este organismo decida convocar por sua própria iniciativa.

4 — Deverão ser elaboradas actas de cada uma das reuniões previstas nos números anteriores.

Cláusula 175.^a

(Formação)

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização e actualização em matérias relativas à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de retribuição e demais regalias.

Cláusula 176.^a

(Direitos dos representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança)

Os representantes dos trabalhadores gozam dos direitos dos delegados sindicais constantes deste acordo.

SECÇÃO IV

Encarregados de segurança

Cláusula 177.^a

(Disposições gerais)

1 — As comissões locais de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo ser elaboradas actas de cada reunião.

2 — Os encarregados de segurança dependerão funcionalmente da comissão central de segurança.

3 — A ligação dos encarregados de segurança com o serviço de prevenção e ambiente da empresa será definida pela comissão central de segurança.

Cláusula 178.^a

(Atribuições)

Compete aos encarregados de segurança:

- a)* Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança indicadas nas alíneas *a)* a *D*, inclusive, da cláusula 173.^a;
- b)* Apresentar às comissões de segurança e à empresa, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- c)* Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las.

Cláusula 179.^a

(Direito dos encarregados de segurança)

1 — Os encarregados de segurança gozam dos direitos dos delegados sindicais constantes deste acordo.

2 — Os encarregados de segurança não podem acumular outras funções dentro da empresa.

Cláusula 180.^a

(Formação)

Os encarregados de segurança devem possuir uma especialização comprovada em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, bem como frequentar anualmente cursos de aperfeiçoamento e ou actualização para melhor desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 181.^a

(Princípios gerais)

1 — A empresa deve manter e aperfeiçoar serviços médicos do trabalho.

2 — Estes serviços médicos, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

Cláusula 182.^a

(Exercício da função)

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à empresa e aos trabalhadores.

2 — Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos respectivos serviços.

3 — A actividade dos médicos do trabalho fica subordinada à orientação e fiscalização técnicas da Direcção-Geral de Saúde.

4 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que o determine.

Cláusula 183.^a

(Substituição do médico do trabalho)

Os serviços competentes do Ministério do Trabalho e a Direcção-Geral de Saúde podem impor à empresa a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante a organização do processo e ouvido o Sindicato dos Médicos e os sindicatos interessados, que devem enviar o seu parecer no prazo de vinte dias.

Cláusula 184.^a

(Reclamações)

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho da empresa todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 185.^a

(Duração do trabalho)

A duração do trabalho prestado pelos médicos à empresa será calculada nas seguintes bases:

- a) Uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de quinze trabalhadores;
- b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

Cláusula 186.^a

(Atribuições)

São obrigações e atribuições dos serviços médicos, nomeadamente:

- a) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de doença profissional e comunicação à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais e aos sindicatos da lista de trabalhadores sujeitos a tais riscos;
- b) A indispensável avaliação periódica desse mesmo risco;
- c) A identificação exacta dos postos de trabalho com risco de acidentes de trabalho;
- d) O estudo e vigilância dos factores causais e favorecedores do acidente de trabalho;
- e) A vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais e outros) dos trabalhadores em contacto com produtos tóxicos.

Cláusula 187.^a

(Recurso)

A pedido do trabalhador, e como recurso ao previsto na alínea e) da cláusula anterior, será aquele enviado pelo sindicato respectivo, para novo exame médico e estudo do posto de trabalho, aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e à delegação de saúde.

Cláusula 188.^a

(Período normal de trabalho)

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto na retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 189.^a

(Periodicidade dos exames médicos)

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores com menos de 18 anos e para os maiores de 45 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores, sem prejuízo do n.º 1 da cláusula 24.^a

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria, cujo conteúdo ficará sujeito ao regime de segredo profissional, nos termos da lei.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, ser-lhe-á entregue um duplicado da ficha médica, se assim o solicitar.

CAPÍTULO XV

Comissões de conciliação e julgamento

Cláusula 190.^a

(Comissões de conciliação e julgamento)

Em Lisboa, Porto e Setúbal ou Barreiro são constituídas, no âmbito do presente AE, três comissões de conciliação e julgamento, nos termos do Decreto-Lei n.º 9/76, de 12 de Janeiro.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária central

Cláusula 191.^a

(Composição)

1 — A comissão paritária central, com sede em Lisboa, é constituída por um representante de cada sindicato e por igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — No prazo de cinco dias consecutivos à data da assinatura do presente acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes.

Cláusula 192.^a

(Atribuições)

Serão atribuições da comissão paritária central a interpretação e a fiscalização da aplicação das cláusulas do presente AE, bem como dos regulamentos dele emergentes e a integração das suas lacunas.

Cláusula 193.^a

(Competência)

Para o exercício das suas atribuições, a comissão paritária central poderá solicitar à empresa os elementos de que necessite para o exercício das suas funções, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de técnicos especialistas.

Cláusula 194.^a

(Reuniões)

1 — A comissão paritária central reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após pedido de intervenção de qualquer das partes.

2 — A comissão paritária central deve elaborar relatório no prazo máximo de quinze dias a contar da data da primeira reunião, salvo necessidade de parecer técnico que obrigue à dilatação daquele prazo, o qual não poderá ultrapassar trinta dias.

3 — As deliberações só podem ser tomadas em primeira convocação com a presença de todos os membros da comissão.

4 — Em segunda convocação, a comissão funciona com qualquer número dos seus membros, salvo quando se verifique caso de força maior na pessoa de algum deles.

Cláusula 195.^a

(Deliberações)

1 — As deliberações serão tomadas por simples maioria de voto.

2 — No caso de falta de acordo, o processo será submetido a arbitragem.

3 — Do resultado do trabalho da comissão paritária central será elaborado relatório, que ficará sempre junto ao processo, com envio de cópias aos sindicatos e à empresa.

Cláusula 196.^a

(Arbitragem)

1 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros das partes.

2 — Os árbitros serão nomeados cinco dias úteis após a última reunião da comissão paritária central.

3 — Não podem ser árbitros os vogais do CG, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem.

4 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e poderão solicitar às entidades interessadas todos os elementos de que necessitem.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria e deverá ser enviada às partes e ao Ministério do Trabalho no prazo de quinze dias a contar da nomeação dos árbitros.

6 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou regalias consagradas no presente acordo.

7 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos que o presente acordo.

Cláusula 197.^a

(Secretariado)

Os serviços de secretaria funcionam em local que a empresa porá à disposição da comissão paritária central, assegurando o apoio administrativo necessário.

Cláusula 198.^a

(Encargos)

As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária central, nomeadamente a consulta a técnicos especialistas, serão suportadas pela empresa.

Cláusula 199.^a

(Garantias)

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão paritária central usufruem de direitos iguais aos consignados neste acordo para os dirigentes sindicais.

2 — Os trabalhadores chamados a coadjuvar a comissão paritária central mantêm todos os direitos e regalias como se estivessem ao serviço.

CAPÍTULO XVII

Exercício da actividade sindical

SEÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 200.^a

(Princípio geral)

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissões sindicais.

Cláusula 201.^a

(Penalizações)

1 — A empresa é vedado impedir ou dificultar o exercício da actividade sindical.

2 — As infracções ao disposto no número anterior serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 202.^a

(Impedimentos ao exercício da actividade sindical)

É nulo e de nenhum efeito todo o acto da empresa que vise transferir ou de qualquer modo prejudicar os trabalhadores por razões da sua filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Cláusula 203.^a

(Reuniões)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de dezoito horas por ano, desde que os mesmos sejam convocados pelas direcções sindicais.

2 — Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem efectuá-la

Cláusula 204.^a

(Informação sindical)

Os sindicatos têm o direito de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, textos, comunicados ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Dirigentes sindicais

Cláusula 205.^a

(Princípios gerais)

A empresa obriga-se a pagar as retribuições aos dirigentes sindicais que estejam impedidos de desempenhar na empresa as funções correspondentes à sua actividade profissional, bem como a manter-lhes os direitos e regalias emergentes do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 206.^a

(Transferências)

Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem o seu acordo.

SECÇÃO III

Delegados sindicais

Cláusula 207.^a

(Princípios gerais)

Os delegados sindicais serão designados e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

Cláusula 208.^a

(Identificação)

1 — As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 209.^a

(Número de delegados)

Na empresa haverá um delegado sindical por cada cinquenta a cem trabalhadores, em função dos locais de trabalho.

Cláusula 210.^a

(Faltas)

1 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, salvo retribuição, como tempo efectivo de serviço, dispondo no entanto os delegados sindicais para o exercício das suas funções de um crédito de dezasseis horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil de acordo com as conveniências da sua actividade.

2 — Os sindicatos deverão comunicar à empresa a data e o número de dias que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas setenta e duas horas imediatas ao primeiro dia em que os delegados faltarem, devendo no entanto estes diligenciarem no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

Cláusula 211.^a

(Instalações)

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, locais a definir posteriormente, apropriados ao exercício das suas funções.

Cláusula 212.^a

(Transferências)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem a concordância da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

SECÇÃO IV

Comissões sindicais

Cláusula 213.^a

(Princípios gerais)

1 — Na empresa podem-se constituir comissões sindicais de delegados.

2 — A estrutura e o funcionamento das comissões sindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 214.*

(Comissões intersindicais)

1 — Na empresa podem-se constituir comissões intersindicais de delegados.

2 — A estrutura e funcionamento destas comissões intersindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 215.*

(Identificação)

1 — As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados que integram comissões sindicais e intersindicais de delegados. A comunicação será feita em carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados a informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos referidos delegados.

CAPÍTULO XVIII

Regulamentos

Cláusula 216.*

(Disposições gerais)

1 — Existirão na empresa os regulamentos previstos no ACT de 1975 e ou no número seguinte.

2 — Os regulamentos a que se refere a parte final do número anterior são os seguintes:

Regulamento de carreiras (admissões, readmissões e promoções);
 Regulamento de transferências;
 Regulamento de formação;
 Regulamento de fardamentos;
 Regulamento de actividades sociais (casas, dormitórios, cantinas, refeitórios, creches e jardins-de-infância, centros de férias e armazéns de víveres);
 Regulamento de reclassificação;
 Regulamento de faltas e ausências;
 Regulamento de férias;
 Regulamento de concessões.

Cláusula 217.*

(Entrada em vigor)

1 — Os regulamentos previstos na cláusula 216.* entram em vigor depois de prévio acordo entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste AE, com excepção do regulamento de carreiras (promoções), que produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1975.

2 — No caso de falta de acordo, o diferendo será submetido imediatamente a conciliação, a efectuar pelos competentes serviços do Ministério do Trabalho.

3 — Se as partes não chegarem a acordo na conciliação referida no número anterior, recorrer-se-á ao processo de arbitragem previsto na cláusula 3.*

Cláusula 218.*

(Efeitos jurídicos)

Os regulamentos emergentes deste acordo que vierem a ser elaborados pela empresa e acordados pelos sindicatos representativos dos trabalhadores da mesma terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

Cláusula 219.*

(Publicação)

A publicação dos regulamentos a que se referem as cláusulas anteriores compete à empresa, nos termos da cláusula 231.*

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 220.*

(Garantias)

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria e retribuição nem a invocação das novas condições de trabalho nele previstas poderá constituir justificação para despedimento.

2 — Da aplicação das novas condições de trabalho constantes do presente acordo não poderá, em relação aos trabalhadores que forem abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho celebrado pela Estoril, S. A. R. L., em 24 de Junho de 1976, resultar qualquer diminuição das regalias sociais que efectivamente usufruem, designadamente quanto a senhas de almoço e subsídios para rendas de casa.

Cláusula 221.*

(Actualização de pensões de reforma e sobrevivência)

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas por todas as caixas dos regimes especiais de previdência que estejam a ser pagas em 1 de Setembro de 1980 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecido no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e que correspondem a uma percentagem média de 21 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 1980.

Cláusula 222.*

(Fardamento)

1 — A empresa obriga-se a fornecer fardamento aos trabalhadores que em serviço sejam obrigados a utilizá-lo, nos termos do respectivo regulamento.

2 — A empresa obriga-se ao pagamento integral do custo de confecção dos fardamentos fornecidos aos trabalhadores, sem prejuízo dos limites que vierem a ser fixados no regulamento previsto no n.º 1.

Cláusula 223.^a

(Concessões de viagem)

1 — Os trabalhadores têm direito, na rede ferroviária da empresa, a concessões de viagem em 2.ª classe e beneficiam também, a título de concessão de viagem, do bónus de 75 % em relação ao preço fixado pela utilização da 1.ª classe nos comboios directos, semidirectos e regionais, mesmo que se façam transportar em comboios rápidos e internacionais.

2 — Os trabalhadores recrutados até à data da assinatura do acordo de 1975 da CP e que beneficiem de concessões de viagem em 1.ª classe manterão essas regalias.

3 — Respeitando-se os princípios estabelecidos nos números anteriores, serão objecto de regulamento as demais concessões de viagem, assim como as de transporte.

Cláusula 224.^a

(Identificação dos trabalhadores)

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos, trinta dias após a entrada em vigor deste acordo, listagens do seu pessoal, em quintuplicado, por sectores de trabalho.

2 — Desses mapas constarão obrigatoriamente, e em relação a cada profissional, o nome, número de matrícula, número de inscrição na respectiva caixa de previdência, datas de nascimento e de admissão na empresa, categoria profissional, número de associado do sindicato, se for conhecido, data de promoção à respectiva categoria profissional, tempo de aprendizagem dos aprendizes e de estágio dos praticantes e a retribuição respectiva.

Cláusula 225.^a

(Antiguidade)

1 — A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria conta-se desde a data de acesso a essa categoria. Em igualdade de circunstâncias, será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

- a) Com mais tempo de serviço efectivo na empresa;
- b) Com mais idade.

2 — O critério estabelecido no número anterior será aplicável aos trabalhadores que forem admitidos ou ascenderem a nova categoria a partir da data de entrada em vigor do ACT de 1976.

3 — Enquanto os trabalhadores permanecerem na categoria a que tiverem ascendido até ao dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do ACT

de 1976, a ordem de antiguidade será determinada pelo critério estabelecido no ACT de 1972 da CP, independentemente de terem ou não sido abrangidos pelo referido ACT.

Cláusula 226.^a

(Antiguidades dos quadros técnicos)

1 — São definidos três tipos de antiguidade para os quadros técnicos:

- a) Antiguidade na carreira;
- b) Antiguidade no nível dentro da carreira;
- c) Antiguidade na empresa.

2 — Os pesos de incidência destes tipos de antiguidade para efeitos de promoções a partir de 1 de Janeiro de 1975 serão definidos no regulamento de carreiras dos quadros técnicos.

3 — A ordenação em cada nível dentro da carreira, para efeitos diferentes das promoções, será, em igualdade de circunstâncias, efectuada pela seguinte prioridade:

- a) Com mais tempo de serviço efectivo na carreira;
- b) Com mais tempo de serviço efectivo na empresa;
- c) Com mais idade.

4 — Aos tipos de antiguidade mencionados no n.º 1 correspondem as seguintes definições:

- a) Antiguidade na carreira — Tempo de serviço efectivo na carreira;
- b) Antiguidade no nível dentro da carreira — Tempo de serviço efectivo no nível dentro da carreira;
- c) Antiguidade na empresa — Tempo de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 227.^a

(Horário dos guardas de passagem de nível)

1 — Logo que esteja terminada a classificação das passagens de nível, e se esta se verificar dentro do período de vigência do presente acordo de empresa, será automaticamente revisto o horário deste grupo de trabalhadores.

2 — Sempre que sejam reconhecidas situações inadequadas ao horário de trabalho atribuído aos guardas de passagem de nível, este será imediatamente revisto, traduzindo-se tal revisão na passagem ao regime de doze ou nove horas, conforme os casos.

Cláusula 228.^a

(Trabalhadores substitutos de guardas de passagem de nível)

1 — A empresa pode contratar trabalhadores substitutos de guardas de passagem de nível e fixar-lhes o horário previsto para o posto de trabalho em que a substituição se verificar ou outro horário de duração não inferior a quatro horas.

2 — Os trabalhadores substitutos de guardas de passagem de nível não abrangidos pela integração estabelecida na cláusula 209.^a do ACT de 1976 da CP, bem como aqueles que embora abrangidos declararam por escrito desistir dela, manterão a preferência na admissão para preenchimento de vagas de guardas de passagem de nível declaradas abertas, por ordem do tempo efectivo de serviço prestado à empresa e calculado, até à data da entrada em vigor do ACT de 1978, pela acumulação dos dias completos de trabalho prestados à empresa, e após aquela data, pela adição das horas de serviço prestadas.

Cláusula 229.^a

(Nomenclatura de categorias profissionais)

Até à data da entrada em vigor do regulamento de carreiras, mantém-se a nomenclatura das actuais categorias profissionais e a especificação das respectivas funções.

Cláusula 230.^a

(Isenção de horário de trabalho)

A criação de situações de isenção de horário de trabalho, nos termos da lei geral e nos casos excepcionais em que tais situações se justifiquem, obriga a empresa a obter parecer favorável do respetivo sindicato.

Cláusula 231.^a

(Impressão do AE e regulamentos)

1 — A empresa compete mandar imprimir o AE e toda a regulamentação emergente, entregando aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço o número de exemplares por estes solicitados.

2 — As deliberações da comissão paritária central consideram-se, para os efeitos do disposto no número anterior, como regulamentação.

3 — Os regulamentos deverão ser impressos em folhas destacáveis dentro de dossier próprio.

Cláusula 232.^a

(Criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais)

Por acordo escrito entre a empresa e os sindicatos outorgantes do presente acordo poderá ser negociada, em qualquer momento, a criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais.

Cláusula 233.^a

(Nomenclatura de categorias profissionais Definições profissionais)

1 — Até à entrada em vigor do regulamento de carreiras dos quadros técnicos mantém-se a classificação e a distribuição segundo as categorias em que estão os economistas, engenheiros, outros técnicos licenciados ou equiparados, engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários, contabilistas e outros técnicos bacharéis ou equiparados, por correspondência às anteriores categorias.

2 — As definições profissionais dos quadros técnicos são as seguintes:

Arquitecto. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Arquitectos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Economista. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Economistas à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências económicas e ou financeiras ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Engenheiro. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Engenheiros à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Farmacêutico. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências farmacológicas e análises ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Geólogo. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pela Associação Portuguesa de Geólogos à respectiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências geológicas ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Jurista. — É o trabalhador que desempenha funções de consulta jurídica ou outras para o exercício das quais é condição necessária a licenciatura em Direito.

Matemático. — É o trabalhador licenciado em Matemática que desempenha funções inerentes ao ramo de especialização científica da sua licenciatura (normalmente no âmbito da investigação operacional, da estatística e da análise informática) ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Médico. — É o trabalhador licenciado em Medicina que presta à empresa serviços profissionais nos quais aplica os princípios da medicina preventiva, curativa ou de reabilitação na manu-

itenção do estado de saúde dos trabalhadores da empresa, e de acordo com o código de deontologia do seu grupo sócio-profissional conforme o estabelecido na respectiva associação (Ordem dos Médicos). Dentro deste grupo são considerados como especialistas os que adquiriram, posteriormente à sua licenciatura, uma formação específica num determinado ramo ou sector das ciências médicas, devidamente reconhecido e sancionado pela Ordem dos Médicos.

Psicólogo. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Profissionais de Psicologia à respetiva filiação, presta à empresa serviços profissionais, nos quais aplica os princípios e métodos de psicologia científica, nomeadamente nos domínios da orientação, selecção, prevenção, adaptação, formação, peritagem e investigação. O psicólogo nesta situação encontra-se obrigado ao respeito de um código de deontologia e de segredo profissional.

Técnico licenciado. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento geral da formação de licenciado, desempenha funções inerentes aos respetivos cursos e ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Assistente social. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social à respetiva filiação, desempenha funções de carácter social e humano e ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional.

Contabilista. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pela Associação Portuguesa de Contabilistas à respetiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos das ciências contabilísticas ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível profissional e intelectual, a inserir numa futura definição de funções.

Engenheiro técnico. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos à respetiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia e ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível profissional e intelectual, a inserir numa futura definição de funções.

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários à respetiva filiação, desempenha funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia agrária ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional, a inserir numa futura definição de funções.

Técnico bacharel. — É o trabalhador que, tendo direito ao reconhecimento legal da formação de bacharel, desempenha funções inerentes aos res-

pectivos cursos e ou outras funções em que haja acordado com a empresa como adequadas ao seu nível intelectual e profissional.

3 — A equivalência de categorias encontra-se definida no anexo II.

Cláusula 234.^a

(Interpretação de acordos anteriores
e integração das suas lacunas)

A comissão paritária central emergente deste acordo poderá interpretar as disposições dos ACTs de 1975 e seguintes, bem como integrar as suas lacunas.

Cláusula 235.^a

(Carácter globalmente mais favorável do presente AE)

Os outorgantes reconhecem que o presente AE é globalmente mais favorável do que os anteriores acordos celebrados entre os sindicatos outorgantes e a Companhia de Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.

ANEXO I

Prémio de produtividade — Coeficientes

Cláusula 104.^a

Categorias	Valor K
Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado	1,15
Engenheiro técnico, engenheiro técnico agrário, contabilista, técnico bacharel e equiparado a técnico bacharel	1,15
Assistente social	1,15
Técnicos (¹)	1,0/1,15
Técnicos auxiliares (¹)	1,0/1,15
Programador qualificado	1,0
Inspector regional de movimento	1,15
Inspector regional de trens e revisão	1,15
Instrutor qualificado	1,15
Inspector de enfermagem	1,0
Operador-preparador	1,0
Programador	1,0
Instrutor	1,15
Enfermeiro principal	1,0
Monitora de sistemas	1,0
Chefe de movimento	1,15
Chefe de transportes fluviais	1,15
Pagador-chefe	1,0
Chefe de depósito de trens e revisão	1,15
Enfermeiro	1,0
Inspector comercial	1,15
Inspector de contabilidade	1,15
Inspector de receitas	1,15
Chefe administrativo	1,0
Desenhador-coordenador	1,0
Inspector de movimento	1,15
Inspector de via fluvial	1,15
Contramestre	1,15
Chefe de material circulante	1,15
Chefe de electrotecnia	1,15
Chefe de obras metálicas	1,15
Operador de computadores	1,0
Monitor mecanográfico	1,0
Inspector de camionagem	1,15
Inspector de trens	1,15
Inspector de revisão	1,15
Contramestre de via	1,15
Tradutor-correspondente A	1,0
Subchefe de secção de via (a extinguir)	1,15
Encarregado geral de obras	1,15
Chefe de estação principal	1,15

Categorias	Valor K	Categorias	Valor K
Pagador	1,0	Operador de máquinas de reprografia, de corte e de acabamento	0,8
Topógrafo qualificado	1,0	Capataz de manobras	1,15
Chefe de regulação	1,15	Capataz de manutenção	1,15
Chefe de secção	1,0	Condutor-ajudante	1,15
Desenhador projectista	1,0	Chefe de contínuos	0,7
Mestre de via fluvial	1,15	Ajudante de camionagem	0,8
Chefe de brigada	1,15	Telefonista	1,0
Chefe de brigada electricista	1,15	Auxiliar administrativo	0,8
Chefe de lanço	1,15	Agulheiro	1,15
Chefe de armazém geral	1,0	Factor-ajudante (*)	0,8
Motorista especializado de via fluvial	1,15	Preparador-ajudante (DI)	0,8
Chefe de estação	1,15	Chefe da polícia privativa	0,7
Chefe de posto de trens e revisão (a extinguir)	1,15	Agente da polícia de investigação	0,7
Vigilante de trens e revisão	1,15	Contínuo	0,7
Tradutor-correspondente B	1,0	Cozinheiro	0,7
Encarregado de segurança (a extinguir)	1,0	Económico	0,7
Encarregado de obras	1,15	Costureira	0,7
Medidor orçamentista	1,0	Auxiliar de educação	0,7
Topógrafo	1,0	Auxiliar (*)	1,0/0,8
Condutor-manoibrador-chefe	1,15	Praticante de escritório (*)	0,7
Chefe de pórtico de substituição	1,15	Mecanógrafo estagiário (*)	0,7
Programador estagiário (*)	0,7	Praticante de preparador (*)	0,7
Ajudante de secção de movimento (a extinguir)	1,15	Operário estagiário (*)	0,7
Escriturário qualificado	1,0	Caixeiro estagiário (*)	0,7
Chefe de armazém	1,0	Aluno maquinista (*)	0,7
Chefe de armazém de víveres	0,8	Assentador estagiário (*)	0,7
Desenhador qualificado	1,0	Praticante de revisor (*)	0,7
Encarregado florestal	1,15	Praticante de condutor (*)	0,7
Contramestre de via fluvial	1,15	Praticante de factor (*)	0,7
Motorista de via fluvial	1,15	Praticante de desenhador (*)	0,7
Mecanógrafo qualificado	1,0	Praticante de camionagem (*)	0,7
Monitora estagiária	1,0	Estagiário florestal (*)	0,7
Operário qualificado	1,15	Ajudante de cozinheiro	0,7
Operário electricista qualificado	1,15	Guarda da polícia privativa	0,7
Chefe de distrito	1,15	Auxiliar feminina	0,7
Operador de computadores estagiário (*)	0,7	Guarda de passagem de nível (*)	0,8/0,7
Condutor principal	1,15	Empregado de infantário	0,7
Revisor principal	1,15	Empregado de cantina	0,7
Chefe de pórtico regularizador	1,15	Marçano (*)	0,7
Ajudante de posto de trens e revisão (a extinguir)	1,15	Aprendiz (1.º e 2.º anos) (*)	0,7
Subchefe de armazém de víveres	0,8	Capataz geral	1,15
Factor	1,15	Fiscal de revisão de bilhetes	1,15
Assistente de viagem	1,0	Factor de cabina	1,15
Motorista-ajudante de via fluvial	1,15	Massagista	0,7
Mecanógrafo	1,0	Apontador	0,7
Preparador (DI)	1,0	Auxiliar de trens	1,15
Preparador (análises clínicas)	0,7	Encarregado de limpeza	0,7
Motorista de autocarros	1,15	Operário-ajudante	1,15
Subchefe de distrito	1,15	Ajudante de electricista	1,15
Assistente de estação	1,0	Regulador (a criar)	1,15
Condutor-operador	1,15		
Condutor-manoibrador	1,15		
Operador de pórticos	1,15		
Escriturário	1,0		
Recebedor de materiais	1,0		
Caixeiro	0,8		
Fogueiro	1,15		
Desenhador	1,0		
Ajudante técnico de farmácia	0,7		
Fiel de estação	1,15		
Marinheiro	1,15		
Encarregado do centro de férias	0,7		
Educadora de infância	1,15		
Operário	1,15		
Operário electricista	1,15		
Fiel de tesouraria	1,0		
Motorista	1,0		
Topógrafo-ajudante	0,8		
Condutor	1,15		
Revisor	1,15		
Condutor de dresinas	1,15		
Assentador	1,15		
Operário florestal	1,15		
Condutor-manoibrador-ajudante	1,15		

Notas

(*) Aos técnicos e técnicos auxiliares exercendo funções em órgãos de índole técnica, directamente ligados à tecnologia da produção ou de elevada especialização, será aplicado o coeficiente 1,15.

Aos técnicos e técnicos auxiliares exercendo funções em órgãos de índole administrativa será aplicado o coeficiente 1,0.

(**) Tendo também em conta o disposto no n.º 5 da cláusula 104.*

(*) Aos auxiliares exercendo funções de auxiliar de estação será aplicado o coeficiente 1,0.

Aos restantes auxiliares será aplicado o coeficiente 0,8.

(**) O coeficiente 0,8 será aplicado a guardas de PN exercendo funções nas seguintes linhas, troços ou ramais:

Cascais;
Lisboa R-Sintra;
Campoide-Braco de Prata;
Norte;
Barreiro-Praias-Sado;
Porto-Trindade-Póvoa;
Porto-Nine;
Rumal de Braga;
Lagos-Vila Real de Santo António;
Ermesinde-Marco de Canavezes;
Figueira da Foz-Alfarelos;
Entroncamento-Abrantes.

(*) Aos factores ajudantes ao serviço da empresa nesta categoria em 30 de Julho de 1980 aplica-se o coeficiente 1,0, desde que tenham já cumprido ou logo que cumpram três anos nessa categoria.

ANEXO II
Categorias e retribuições

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
A	65 000\$00	—	—	—
B	61 500\$00	—	—	—
C	56 500\$00	—	—	—
1	52 000\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Director de direcção	—
2	47 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Economista I, engenheiro I, técnico licenciado I e equiparado a técnico licenciado I.	Técnico superior da carreira A-I.
3	43 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Economista II, engenheiro II, técnico licenciado II e equiparado a técnico licenciado II.	Técnico superior da carreira A-II.
4	40 000\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado.	Economista III, engenheiro III, técnico licenciado III e equiparado a técnico licenciado III, economista IV, engenheiro IV, técnico licenciado IV e equiparado a técnico licenciado IV.	Técnico superior da carreira A-III e técnico superior da carreira A-IV.
5	36 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado e equiparado a técnico licenciado, engenheiro técnico I, engenheiro técnico agrário I, contabilista I, técnico bacharel I, equiparado a técnico bacharel I e técnico.	Economista V, engenheiro V, técnico licenciado V, equiparado a técnico licenciado V, engenheiro técnico I, engenheiro técnico agrário I, contabilista I, técnico bacharel I e equiparado a técnico bacharel I.	Técnico superior da carreira A-V e técnico superior da carreira C-I.
6	33 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado, equiparado a técnico licenciado, engenheiro técnico II, engenheiro técnico agrário II, contabilista II, técnico bacharel II e equiparado a técnico bacharel II.	Técnico	Chefe de serviço de nível A.
6	33 500\$00	Técnico	Economista VI, engenheiro VI, técnico licenciado VI, equiparado a técnico licenciado VI, engenheiro técnico II, engenheiro técnico agrário II, contabilista II, técnico bacharel II e equiparado a técnico bacharel II.	Técnico superior da carreira A-VI, técnico superior da carreira C-II e técnico superior da carreira D-I.
7	30 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado, equiparado a técnico licenciado, engenheiro técnico III, engenheiro técnico agrário III, contabilista III, técnico bacharel III e equiparado a técnico bacharel III.	Técnico	Técnico superior da carreira E-A-I e chefe de serviço de nível B.
7	30 500\$00	Técnico	Economista VII, engenheiro VII, técnico licenciado VII, equiparado a técnico licenciado VII, engenheiro técnico III, engenheiro técnico agrário III, contabilista III, técnico bacharel III e equiparado a técnico bacharel III.	Técnico superior, técnico superior da carreira A-VII, técnico superior da carreira C-III e técnico superior da carreira D-II.
			Técnico	Técnico superior da carreira E-A-II e chefe administrativo de nível A.

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
8	27 500\$00	Engenheiro técnico IV, engenheiro técnico agrário IV, contabilista IV, técnico bacharel IV, equiparado a técnico bacharel IV, assistente social, engenheiro técnico V, engenheiro técnico agrário V, contabilista V, técnico bacharel V e equiparado a técnico bacharel V.	Engenheiro técnico IV, engenheiro técnico agrário IV, contabilista IV, técnico bacharel IV, equiparado a técnico bacharel IV, assistente social I, engenheiro técnico V, engenheiro técnico agrário V, contabilista V, técnico bacharel V e equiparado a técnico bacharel V.	Técnico superior da carreira C-IV, técnico superior da carreira D-III, técnico superior da carreira C-V, técnico superior da carreira D-IV e assistente social-chefe.
		Técnico	Técnico	Técnico superior da carreira E-A-III, técnico superior da carreira E-B-I, chefe administrativo de nível B e técnico principal.
9	24 500\$00	Economista, engenheiro, técnico licenciado, equiparado a técnico licenciado, engenheiro técnico VI, engenheiro técnico agrário VI, contabilista VI, técnico bacharel VI, equiparado a técnico bacharel VI e assistente social.	Engenheiro técnico VI, engenheiro técnico agrário VI, contabilista VI, técnico bacharel VI, equiparado a técnico bacharel VI e assistente social II.	Técnico superior da carreira C-VI, técnico superior da carreira D-V e assistente social de 1.ª classe.
		Técnico	Técnico	Técnico superior da carreira E-B-II e técnico de 1.ª classe.
		Programador-analista	Programador-analista (a criar)	—
		Assistente social	Assistente social III e assistente social IV.	Assistente social de 2.ª classe e assistente social de 3.ª classe.
10	21 500\$00	Técnico	Técnico	Técnico superior da carreira E-B-III, técnico de 2.ª classe, técnico superior E-C-I e técnico de 3.ª classe.
		Programador qualificado	Programador qualificado	Programador mecanográfico principal.
		Técnico auxiliar (a extinguir), inspector regional de tracção, inspector regional de movimento e inspector regional de trens e revisão.	Técnico auxiliar (a extinguir), chefe de sector (técnico auxiliar) do anexo II, inspector regional de tracção, inspector regional de movimento e inspector regional de trens e revisão (a criar).	Chefe de secção de via e obras de 1.ª classe, chefe de secção de via de 1.ª classe, chefe de secção de obras de 1.ª classe, inspector regional, promotor de formação de 1.ª classe e enfermeiro-inspetor.
11	19 700\$00	Instrutor qualificado, inspector de enfermagem e operador-preparador.	Instrutor qualificado, inspector de enfermagem e operador-preparador.	Operador mecanográfico-chefe.
		Técnico auxiliar	Técnico auxiliar e adido técnico (técnico auxiliar) do anexo II.	Agente de métodos de 1.ª classe, chefe de secção de via e obras de 2.ª classe, chefe de secção de via de 2.ª classe e chefe de secção de obras de 2.ª classe.
		Programador	Programador	Programador mecanográfico de 1.ª classe e programador mecanográfico de 2.ª classe.
12	18 600\$00	Instrutor	Instrutor	Promotor de formação de 2.ª classe e de 3.ª classe.

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
12	18 600\$00	Enfermeiro principal	Enfermeiro principal	Enfermeiro principal.
		Monitora de sistemas	Monitora de sistemas	—
		Chefe de depósito de tracção	Chefe de depósito de tracção (a criar)	—
		Chefe de movimento	Chefe de movimento (a criar)	—
		Chefe de transportes fluviais ...	Chefe de transportes fluviais (a criar).	—
		Pagador-chefe	Pagador-chefe (a criar)	—
		Chefe de depósito de trens e revisão.	Chefe de depósito de trens e revisão (a criar).	—
		Enfermeiro	Enfermeiro	Enfermeiro de 1.ª classe e enfermeiro de 2.ª classe.
		Inspector comercial	Inspector comercial	Inspector comercial principal e inspector comercial de 1.ª classe.
		Inspector de contabilidade	Inspector de contabilidade	Inspector de contabilidade.
13	17 400\$00	Inspector de receitas	Inspector de receitas	Inspector de receitas principal e inspector de receitas de 1.ª classe.
		Chefe administrativo	Chefe administrativo	Chefe administrativo-adjunto, chefe de secretaria, chefe de escritório principal e chefe de escritório de 1.ª classe.
		Inspector de tracção	Inspector de tracção	Inspector de tracção principal e inspector de tracção de 1.ª classe.
		Desenhador-coordenador	Desenhador-coordenador	—
		Inspector de movimento	Inspector de movimento	Inspector de movimento principal e inspector de movimento de 1.ª classe.
		Inspector de via fluvial	Inspector de via fluvial	Inspector de via fluvial principal e inspector de via fluvial de 1.ª classe.
		Contramestre	Contramestre	Mestre de oficinas, contramestre principal, contramestre de 1.ª classe e contramestre de 2.ª classe.
		Chefe de material circulante ...	Chefe de material circulante ...	Inspector de material circulante principal e inspector de material circulante de 1.ª classe.
		Chefe de electrotecnia	Chefe de electrotecnia	Inspector de electrotecnia principal e inspector de electrotecnia de 1.ª classe.

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
13	17 400\$00	Chefe de obras metálicas	Chefe de obras metálicas	Inspector de obras metálicas principal e inspector de obras metálicas de 1.ª classe.
		Operador de computadores ...	Operador de computadores ...	Operador mecanográfico principal, operador mecanográfico de 1.ª classe e operador mecanográfico de 2.ª classe.
		Monitor mecanográfico	Monitor mecanográfico	Monitora mecanográfica.
		Inspector de camionagem	Inspector de camionagem	Inspector de camionagem principal e inspector de camionagem de 1.ª classe.
		Inspector de trens	Inspector de trens	Inspector de trens e revisão principal.
		Inspector de revisão	Inspector de revisão	Inspector de trens e revisão de 1.ª classe.
		Contramestre de via	Contramestre de via (a criar)	—
		Tradutor-correspondente A	Tradutor-correspondente A (a criar).	—
		Técnico auxiliar	—	—
		Subchefe de secção de via (a extinguir).	Subchefe de secção de via (a extinguir).	Subchefe de secção de via e obras e subchefe de secção de via.
		Encarregado-geral de obras ...	Encarregado-geral de obras ...	—
		Maquinista técnico	Maquinista principal	Maquinista principal.
		Vigilante de tracção	Vigilante de tracção	Vigilante de tracção de 1.ª classe, vigilante de tracção de 2.ª classe e vigilante de tracção de 3.ª classe.
		Chefe de estação principal ...	Chefe de estação principal ...	Chefe de estação principal.
14	16 200\$00	Pagador	Pagador	Pagador.
		Topógrafo qualificado	Topógrafo qualificado (a criar)	—
		Chefe de regulação	Chefe de regulação (a criar) ...	—
		Técnico auxiliar	Técnico auxiliar	Inspector de pessoal principal, inspector de pessoal de 1.ª classe, inspector de segurança principal, inspector de segurança de 1.ª classe, subchefe de secção de obras, adido técnico principal, adido técnico de 1.ª classe, adido técnico de 2.ª classe, adido técnico de 3.ª classe, adido comercial principal, adido comercial de 1.ª classe, adido comercial de 2.ª classe, adido comercial de 3.ª classe, adido administrativo principal, adido administrativo de 1.ª classe, adido administrativo de 2.ª classe, adido administrativo de 3.ª classe, agente de métodos de 2.ª classe e agente de métodos de 3.ª classe.

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
15	15 700\$00	Chefe de secção	Chefe de secção	Chefe de secção principal e chefe de secção de 1. ^a classe.
		Maquinista	Maquinista	Maquinista de 1. ^a classe e maquinista de 2. ^a classe.
		Desenhador projectista	Desenhador projectista	—
		Mestre de via fluvial	Mestre de via fluvial	Mestre de via fluvial.
		Chefe de brigada	Chefe de brigada	Chefe de brigada A, chefe de brigada principal, chefe de brigada de 1. ^a classe, encarregado de pedreiras principal, encarregado de pedreiras de 1. ^a classe e encarregado de pedreiras de 2. ^a classe.
		Electricista	Electricista	Chefe de electricistas principal e chefe de electricistas de 1. ^a classe.
		Chefe de lanço	Chefe de lanço	Chefe de lanço especializado principal, chefe de lanço especializado de 1. ^a classe, chefe de lanço principal, chefe de lanço de 1. ^a classe e chefe de lanço de 2. ^a classe.
		Chefe de armazéns geral	Chefe de armazéns geral	Encarregado geral de armazéns.
		Motorista especializado de via fluvial.	Motorista especializado de via fluvial.	Motorista de via fluvial de 1. ^a classe.
		Chefe de estação	Chefe de estação	Chefe de estação de 1. ^a classe, chefe de estação de 2. ^a classe e chefe de estação de 3. ^a classe.
		Regulador (a criar)	—	—
		Chefe de posto de trens e revisão (a extinguir).	Chefe de posto de trens e revisão (a extinguir).	Chefe de posto de trens e revisão.
		Vigilante de trens e revisão ...	Vigilante de trens e revisão (a criar) e fiscal de revisão de bilhetes — Anexo II.	—
		Tradutor-correspondente B	Tradutor-correspondente B (a criar).	—
		Técnico auxiliar	Técnico auxiliar	Adido técnico-ajudante, adido comercial-ajudante e adido administrativo ajudante.
		Encarregado de segurança (a extinguir).	Encarregado de segurança (a extinguir).	Encarregado de segurança de 1. ^a classe, encarregado de segurança de 2. ^a classe, encarregado de segurança de 3. ^a classe e encarregado de segurança qualificado.
		Encarregado de obras	Encarregado de obras	Encarregado de obras principal, encarregado de obras de 1. ^a classe e encarregado de obras de 2. ^a classe.

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
15	15 700\$00	Medidor orçamentista	Medidor orçamentista	—
		Topógrafo	Topógrafo	—
		Condutor manobrador-chefe ...	Condutor-manobrador-chefe ...	—
		Chefe de pórtico de substituição.	Chefe de pórtico de substituição.	—
		Programador estagiário	Programador estagiário (a criar)	—
16	15 200\$00	Ajudante de secção de movimento (a extinguir).	Ajudante de secção de movimento (a extinguir).	Verificador de receitas principal e verificador de receitas de 1.ª classe.
		—	—	—
		Escrivário qualificado	Escrivário qualificado	Escrivário principal.
		Chefe de armazém	Chefe de armazém	Chefe de armazém, encarregado de armazém de 1.ª classe e encarregado de armazém de 2.ª classe.
		Chefe de armazém de víveres	Chefe de armazém de víveres	Encarregado de armazém de víveres de 1.ª classe.
		Desenhador qualificado	Desenhador qualificado	Desenhador qualificado principal, desenhador qualificado de 1.ª classe, desenhador qualificado de 2.ª classe e desenhador principal.
		Encarregado florestal	Encarregado florestal	Encarregado florestal.
		Contramestre de via fluvial ...	Contramestre de via fluvial ...	—
		Motorista de via fluvial	Motorista de via fluvial	Motorista de via fluvial de 2.ª classe.
		Mecanógrafo qualificado	Mecanógrafo qualificado	Mecanógrafa principal.
17	14 800\$00	Monitora estagiária	Monitora estagiária	—
		Operário qualificado	Operário qualificado	Operário qualificado principal, operário qualificado de 1.ª classe e operário qualificado de 2.ª classe.
		Operário electricista qualificado	Operário electricista qualificado	Electricista qualificado principal, electricista qualificado de 1.ª classe e electricista qualificado de 2.ª classe.
		Chefe de distrito	Chefe de distrito	Chefe de distrito especializado e chefe de distrito.
		Operador de computadores estagiário.	Operador de computadores estagiário (a criar).	—
		Condutor principal	Condutor principal	Controlador principal.

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
17	14 800\$00	Revisor principal	Revisor principal	Revisor-condutor principal, cobrador principal e condutor principal.
		Chefe de pórtico	Chefe de pórtico	—
		Regularizador	Regularizador	—
		Ajudante de posto de trens e revisão (a extinguir).	Ajudante de posto de trens e revisão (a extinguir).	Adjunto de posto de trens e revisão principal, adjunto de posto de trens e revisão de 1.ª classe e adjunto de posto de trens e revisão de 2.ª classe.
		Subchefe de armazém de víveres.	Subchefe de armazém de víveres.	Encarregado de armazém de víveres de 2.ª classe.
		Factor	Factor	Factor de 1.ª classe, factor de 2.ª classe e factor de 3.ª classe.
		Assistente de viagem	Assistente de viagem	Assistente de viagem principal, assistente de viagem de 1.ª classe e assistente de viagem de 2.ª classe.
		Motorista-ajudante de via fluvial.	Motorista-ajudante de via fluvial.	Ajudante de motorista de via fluvial de 1.ª classe e ajudante de motorista de via fluvial de 2.ª classe.
		Encarregado de infantário	Encarregado de infantário	Encarregada de infantário.
		Mecanógrafo	Mecanógrafo	Mecanógrafa de 1.ª classe e mecanógrafa de 2.ª classe.
18	14 400\$00	Preparador	Preparador	Preparador de 1.ª classe, preparador de 2.ª classe, primeiro-preparador de análises clínicas e segundo-preparador de análises clínicas.
		Motorista de autocarros	Motorista de autocarros	Motorista de autocarros principal, motorista de autocarros de 1.ª classe e motorista de autocarros de 2.ª classe.
		Subchefe de distrito	Subchefe de distrito	Subchefe de distrito especializado e subchefe de distrito.
		Assistente de estação	Assistente de estação (a criar)	—
		Condutor-operador, condutor-manobrador e operador de pórticos.	Condutor-operador, condutor-manobrador e operador de pórticos.	—
		Escrivário	Escrivário	Escrivário de 1.ª classe e escrivário de 2.ª classe.
		Recededor de materiais	Recededor de materiais	Fiel de armazém principal, fiel de armazém de 1.ª classe, recebedor de materiais de 1.ª classe e recebedor de materiais de 2.ª classe.

Escalações	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
19 14 000\$00	Caixeiro	Caixeiro	Caixeiro	Caixeiro principal e caixeiro de 1. ^a classe.
	Maquinista-ajudante	Maquinista-ajudante (a criar)	—	—
	Fogueiro (a extinguir)	Fogueiro (a extinguir)	—	Fogueiro principal e fogueiro de 1. ^a classe.
	Desenhador	Desenhador	—	Desenhador de 1. ^a classe e desenhador de 2. ^a classe.
	Ajudante técnico de farmácia	Ajudante técnico de farmácia	—	Ajudante de farmácia de 1. ^a classe e ajudante de farmácia de 2. ^a classe.
	Fiel de estação	Fiel de estação	—	Fiel de estação principal, fiel de estação de 1. ^a classe e fiel de estação de 2. ^a classe.
	Marinheiro	Marinheiro	—	Marinheiro principal e marinheiro de 1. ^a classe.
	Encarregado do centro de férias	Encarregado do centro de férias	—	—
	Educadora de infância	Educadora de infância	—	Educadora.
	Operário	Operário	—	Operário de 1. ^a classe A, operário de 1. ^a classe e operário de 2. ^a classe.
	Operário electricista	Operário electricista	—	Electricista de 1. ^a classe A, electricista de 1. ^a classe, electricista de 2. ^a classe, electricista de telecomunicações de 1. ^a classe, electricista de telecomunicações de 2. ^a classe, guarda-fios de 1. ^a classe e guarda-fios de 2. ^a classe.
	Fiel de tesouraria	Fiel de tesouraria	—	Fiel de tesouraria de 1. ^a classe e fiel de tesouraria de 2. ^a classe.
	Motorista	Motorista	—	Motorista de 1. ^a classe e motorista de 2. ^a classe.
	Topógrafo-ajudante	Topógrafo-ajudante	—	—
	Condutor	Condutor	—	Condutor de 1. ^a classe, condutor de 2. ^a classe e guarda-freios principal.
	Revisor	Revisor	—	Controlador de 1. ^a classe, controlador de 2. ^a classe, revisor-condutor de 1. ^a classe, revisor-condutor de 2. ^a classe, cobrador de 1. ^a classe e cobrador de 2. ^a classe.
	Condutor de dresinas	Condutor de dresinas	—	Condutor de dresinas.
	Assentador	Assentador	—	Assentador especializado de 1. ^a classe, assentador especializado de 2. ^a classe e assentador qualificado.

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
19	14 000\$00	Assentador	Assentador	Assentador.
		Operário florestal, condutor e manobrador-ajudante.	Operário florestal (a criar), condutor e manobrador-ajudante.	—
		Operador de máquinas de reprograma, de corte e de acabamento.	Operador de máquinas de reprograma, de corte e de acabamento.	—
		Capataz de manobras	Capataz de manobras	—
		Capataz de manutenção	Capataz de manutenção	—
		Condutor-ajudante	Condutor-ajudante	Guarda-freios de 1.ª classe.
		Chefe de contínuos	Chefe de contínuos	Chefe de contínuos.
		—	Continuo principal (a extinguir) — Anexo II do ACT/78.	—
		Ajudante de camionagem	Ajudante de camionagem (a criar).	—
		Telefonista	Telefonista	Telefonista principal e telefonista de 1.ª classe.
20	13 600\$00	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo de 1.ª classe e auxiliar administrativo de 2.ª classe.
		Agulheiro	Agulheiro	—
		Factor-ajudante	Factor-ajudante	Factor-ajudante.
		Preparador-ajudante	Preparador-ajudante	—
		Chefe de polícia privativa	Chefe de polícia privativa	Chefe de polícia privativa.
		Agente de polícia de investigação.	Agente de polícia de investigação.	Agente de polícia de investigação.
		Continuo	Continuo	Continuo principal e continuo de 1.ª classe.
		Cozinheiro	Cozinheiro	Cozinheira.
		Ecónomo	Ecónomo	Ecónoma.
		Engatador	Engatador	—
21	13 200\$00	Costureira	Costureira	Costureira e ajudante de costureira.
		Auxiliar de educação	Auxiliar de educação	—
		Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar de manutenção principal e auxiliar de manutenção de 1.ª classe.
22	12 800\$00			

Escalões	Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
22	12 800\$00	—	—	Auxiliar de estação principal, auxiliar de estação de 1.ª classe e servente.
23	10 800\$00	Praticante de escritório	Praticante de escritório	Praticante de escritório.
		Mecanógrafo estagiário	Mecanógrafo estagiário	—
		Praticante de preparador	Praticante de preparador	Praticante de preparador.
		Operário estagiário	Operário estagiário	Operário estagiário.
		Caixeiro estagiário	Caixeiro estagiário	—
		Assentador estagiário	Assentador estagiário	—
		Aluno maquinista	Aluno maquinista	Aluno maquinista.
		Praticante de revisor	Praticante de revisor	Praticante de revisor-condutor.
		Praticante de condutor	Praticante de condutor	—
		Praticante de factor	Praticante de factor	Praticante de factor.
		Praticante de desenhador	Praticante de desenhador	Praticante de desenhador.
		Praticante de camionagem	Praticante de camionagem	—
		Estagiário florestal	Estagiário florestal	—
		Ajudante de cozinheiro	Ajudante de cozinheiro	Ajudante de cozinheira.
24	9 800\$00	Guarda de polícia privativa ...	Guarda de polícia privativa ...	Guarda de polícia privativa.
		Auxiliar feminina	Auxiliar feminina	Auxiliar feminina.
		Empregado de infantário	Empregado de infantário	—
		Empregado de cantina	Empregado de cantina	Empregada de cantina.
		—	Auxiliar de refeitório (empregada de cantina) — Anexo II.	—
25	9 000\$00	Guarda de passagem de nível	Guarda de passagem de nível e guarda de passagem de nível — Anexo II.	Guarda de passagem de nível de 1.ª classe e guarda de passagem de nível de 2.ª classe.
26	6 500\$00	Marçano	Marçano	Marçano.
		Aprendiz (2.º ano)	Aprendiz (2.º ano)	Aprendiz (2.º ano).
27	5 800\$00	Aprendiz (1.º ano)	Aprendiz (1.º ano)	Aprendiz (1.º ano).

Nota. — Os escalões A B e C são providos mediante categorias a criar e a enquadrar no regulamento de carreiras.

ANEXO III

Retribuições das romanescentes categorias profissionais do ACT/76 da Sociedade Estoril, S. A. R. L.

Retribuições	Categorias
47 500\$00	Director-geral.
40 000\$00	Director de departamento.
30 500\$00	Consultor de relações humanas e de trabalho. Chefe de serviço (diplomado). Chefe de sector (diplomado).
25 400\$00	Chefe de serviço (não diplomado).
24 500\$00	Assistente social (chefe).
18 100\$00	Capataz geral.
14 800\$00	Factor de cabina. Massagista.
13 200\$00	Apontador. Auxiliar de trens.
11 200\$00	Encarregado de limpeza.
10 800\$00	Operário-ajudante. Ajudante de electricista.

Nota. — Estas denominações não referem categorias profissionais da estrutura da CP, pelo que são apenas referências às denominações do ACT/76 da Sociedade Estoril, S. A. R. L.
As alterações individuais subjacentes serão definitivamente integradas no regulamento de camionas.

Lisboa, 28 de Novembro de 1980.

Pela Federação dos Sindicatos Ferroviários:

José Luís Pão Alvo de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Centro:

Manuel Ferreira Pratas.

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Sul:

Maria Fernanda Almeida dos Santos Abraços.

Pelo Sindicato dos Professores da Zona da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Conselho de Gestão dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 22 de Janeiro de 1981, a fl. 105 do livro n.º 2, com o n.º 20/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.,
e o Sind. Nacional de Trens e Revisão dos Caminhos de Ferro Portugueses**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência
e revisão do acordo de empresa**

Cláusula 1.*

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo Sindicato Outorgante.

Cláusula 2.*

(Vigência do acordo)

1 — O acordo de empresa entra em vigor nos termos da lei e terá como duração máxima a menor que estiver ou vier a ser permitida pela lei.

2 — As tabelas salariais têm eficácia retroactiva reportada a 1 de Setembro de 1980, não se repercutindo no cálculo do pagamento de quaisquer situações que se verifiquem a partir daquela data e até à entrada em vigor do novo clausulado.

3 — As tabelas salariais têm a duração mínima de um ano, salvo se outra vier a ser fixada por lei.

4 — O subsídio correspondente às férias vencidas desde 1 de Janeiro de 1980 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes do anexo a este acordo.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo acordo, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente AE, sem prejuízo de aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes do novo acordo.

6 — Em qualquer altura da vigência do acordo de empresa, podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julgarem convenientes, nos termos legais.

7 — O pagamento dos rectroactivos será efectuado nos termos do seguinte esquema:

- a) As diferenças da retribuição de Setembro, do subsídio de férias a que se refere o n.º 4 e do 13.º mês, acrescidas das diferenças das correspondentes diuturnidades, serão pagas em Dezembro de 1980;
- b) As diferenças das retribuições de Outubro e das correspondentes diuturnidades serão pagas em Janeiro de 1981;
- c) As diferenças das retribuições de Novembro e das correspondentes diuturnidades serão pagas em Fevereiro de 1981.

Cláusula 3.ª

(Revisão do acordo)

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretender rever.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até vinte e cinco dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da denúncia, e deverão estar concluídas quinze dias após o seu início.

4 — No caso de falta de resposta ou por acordo das partes, proceder-se-á à conciliação a efectuar pelos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho, apenas em relação às cláusulas em que não tiver havido acordo das partes.

5 — Participarão nas reuniões de conciliação três representantes de cada uma das partes e um representante do Ministério do Trabalho.

6 — Se, findas as negociações ou após a conciliação, as partes não chegarem a acordo, a resolução do conflito será submetida a arbitragem, apenas quanto às cláusulas em que não tiver havido acordo das partes.

7 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros das partes.

8 — Os árbitros das partes serão nomeados três dias após a última reunião emergente do n.º 6 desta cláusula e o terceiro árbitro será escolhido nos dois dias seguintes.

9 — Não podem ser árbitros os administradores, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem.

10 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos, que poderão solicitar às entidades interessadas todos os elementos de que necessitem.

11 — A decisão arbitral será tomada por maioria e deverá ser enviada às partes e ao Ministério do Trabalho no prazo de quinze dias, a contar da nomeação dos árbitros.

12 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados no presente acordo.

13 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos que o presente acordo.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- d) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- g) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- h) Respeitar e fazer cumprir por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar.

Cláusula 5.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência, definidas na cláusula 48.ª, e sem prejuízo do regime a definir em regulamento quanto à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;

- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes das carreiras dos trabalhadores, nos termos em que vierem a ser fixados em regulamento;
- f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos fixados em regulamento, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional ou em organismos externos à empresa, sem prejuízo do período de dispensa da prestação de trabalho constante da cláusula 112.º;
- g) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal destes cargos sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- h) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- i) Prestar ao Sindicato, sempre que este o solicite, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- j) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las ao Sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem; acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, através dos seus delegados sindicais, locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhadores, desde que devidamente identificados e não pôr quaisquer dificuldades à sua divulgação;
- m) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado pelo Sindicato, salas e recintos para reuniões junto aos locais de trabalho.

Cláusula 6.º

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador com desrespeito das disposições constantes do presente acordo e do regulamento de transferências;

- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou regalias.

CAPÍTULO III

Admissões e readmissões

Cláusula 7.º

(Princípio geral)

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental, as acções de formação a que devem submeter-se os candidatos admitidos ou readmitidos são as definidas em regulamentos.

Cláusula 8.º

(Condições gerais de admissão)

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilidades compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem;
- c) Maior aptidão para o exercício da função e categoria, comprovada em exames de selecção.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a adopção de critérios especiais de admissão quanto a aprendizes e a categorias e funções que o justifiquem.

Cláusula 9.º

(Condições de preferência de admissão)

1 — Em igualdade de situação de dois ou mais candidatos dentro dos princípios estabelecidos na cláusula anterior, terão preferência na admissão:

- a) Primeira prioridade:

Candidatos desempregados.

- b) Segunda prioridade:

Candidatos empregados.

2 — Dentro de cada uma das prioridades previstas no número anterior, terão preferência por ordem decrescente:

- 1) Viúvas e filhos de ferroviários falecidos;
- 2) Filhos de ferroviários ao serviço ou reformados;
- 3) Irmãos e cônjuges de ferroviários ao serviço;
- 4) Outros candidatos.

3 — Verificando-se ainda igualdade de situação dentro das prioridades estabelecidas, os candidatos serão ordenados preferentemente, tendo em consideração:

- 1) Maior agregado familiar;
- 2) Maior antiguidade de inscrição.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se sem prejuízo dos critérios de preferência constantes das leis.

Cláusula 10.*

(Preenchimento de postos de trabalho)

1 — Serão preenchidos de preferência pelos trabalhadores ao serviço da empresa, nos termos a fixar em regulamento:

- a) Os postos de trabalho a criar;
- b) Os postos de trabalho a preencher.

2 — Na hipótese prevista na alínea a) do número anterior, e em caso de não adaptação do trabalhador, este poderá regressar ao lugar que ocupava anteriormente, desde que o solicite no prazo de trinta dias.

Cláusula 11.*

(Carteira profissional)

A empresa obriga-se a admitir somente trabalhadores portadores da respectiva carteira profissional, quando obrigatória, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados.

Cláusula 12.*

(Exames)

1 — Antes da admissão os candidatos devem ser submetidos a exame médico, sem prejuízo do disposto na cláusula 8.*

2 — A empresa obriga-se a assegurar transporte na sua rede aos candidatos que tiverem de se deslocar para se submeterem a exames.

3 — Aos candidatos será pago pela empresa, por cada dia em que sejam submetidos a exame, a importância correspondente a $1/22$ da retribuição mensal atribuída à categoria para que se tiverem candidato.

Cláusula 13.*

(Condições de trabalho)

1 — No acto da admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual constem a categoria profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas.

2 — No documento a entregar aos aprendizes e praticantes, a referência ao local de trabalho será substituída pela indicação dos locais onde se efectuará a aprendizagem ou a formação inicial.

3 — As admissões ou quaisquer alterações às condições inicialmente acordadas com os trabalhadores, e que devam constar de documento escrito a entregar a estes, serão comunicadas ao Sindicato, no prazo de quinze dias.

Cláusula 14.*

(Readmissões)

1 — A readmissão dos trabalhadores não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respectivo contrato, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Caso não exista vaga na respectiva categoria, o trabalhador poderá, mediante prévia declaração escrita, aceitar a sua readmissão em categoria inferior, mesmo que essa seja em diferente carreira daquela a que anteriormente pertencia, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em regulamento de carreiras.

3 — Aos trabalhadores readmitidos será contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à empresa, salvo quanto à antiguidade na categoria para que forem readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

Cláusula 15.*

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo celebrados pela empresa ficam sujeitos ao respectivo regime legal, ao disposto na presente cláusula e ao estabelecido neste acordo de empresa para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a retribuição a pagar ao trabalhador contratado a prazo será a prevista neste acordo de empresa para a respectiva categoria.

3 — Os contratos a prazo com trabalhadores de elevada especialização técnica poderão ser celebrados a qualquer nível de retribuição que se torne indispensável.

4 — A empresa só poderá celebrar contratos a prazo para fazer face a situações especiais, nomeadamente tarefas sazonais, impedimentos prolongados ou quando se verifique a falta de disponibilidade de trabalhadores ao seu serviço em número suficiente para fazer face ao desempenho da tarefa em causa.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

CAPÍTULO IV

Formação e aprendizagem

Cláusula 16.^a

(Princípio geral)

A matéria relativa à formação e aprendizagem será objecto de regulamento.

SECÇÃO I

Formação

Cláusula 17.^a

(Princípios gerais)

1 — A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral dos trabalhadores nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — Essa formação deverá ser:

- a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta;
- b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação permanente;
- c) Democrática, isto é, acessível a todos, de acesso não selectivo e participada.

Cláusula 18.^a

(Formação geral e técnico-profissional)

1 — Os diversos campos de formação agrupam-se segundo duas grandes linhas: formação geral e formação técnico-profissional.

2 — A formação geral constitui complemento da instrução geral, não profissional e de apoio à formação técnico-profissional, visando:

- a) Colocar os trabalhadores em condições de melhorar a qualidade dos seus serviços;
- b) Fornecer os meios culturais necessários ao acesso a novas categorias profissionais.

3 — A formação técnico-profissional é orientada em ordem à resolução dos problemas decorrentes da adaptação às diversas situações profissionais concretas que se deparem aos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

(Primeira formação e formação ao longo da carreira)

1 — A formação técnico-profissional compreende a primeira formação e a formação ao longo da carreira.

2 — A primeira formação é proporcionada a todos os trabalhadores em começo de carreira, de forma a que eles preencham convenientemente os postos de trabalho a que serão afetos.

3 — A formação ao longo da carreira, constante de múltiplas ações, tem por objectivo garantir a qualificação técnica necessária a um constante progresso profissional.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.^a

(Princípios gerais)

É proibido à empresa retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes, sem prejuízo da utilidade que para a empresa possa resultar dos trabalhos de aprendizagem referidos no regulamento respectivo.

Cláusula 21.^a

(Escolas de aprendizagem)

1 — A empresa obriga-se à manutenção e reestruturação das escolas de aprendizagem que correspondam às necessidades de serviço.

2 — A empresa obriga-se a desenvolver todos os esforços no sentido de ser obtida a cooperação das entidades competentes para o funcionamento das escolas de aprendizagem, incluindo o reconhecimento da equivalência dos cursos ministrados nas referidas escolas a graus de ensino oficial.

Cláusula 22.^a

(Idade)

É de 18 anos incompletos o limite máximo de idade para a admissão de aprendizes.

Cláusula 23.^a

(Integração profissional)

A empresa obriga-se a integrar nos seus quadros, nas carreiras para que a sua formação foi orientada, todos os aprendizes, após conclusão dos respectivos cursos, desde que nos mesmos tenham obtido aproveitamento, não obstante o disposto na cláusula 8.^a, n.º 1, alínea a).

Cláusula 24.^a

(Inspecções médicas)

1 — A empresa assegurará pelo menos duas vezes por ano a inspecção médica dos aprendizes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu normal desenvolvimento.

2 — A empresa, quando solicitada, obriga-se a dar conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao Sindicato, o qual as poderá mandar repetir por médico à sua escolha.

3 — No caso de divergência entre os resultados da inspecção médica e do exame efectuado por iniciativa do Sindicato, o trabalhador será submetido a junta médica.

4 — Se o resultado final da junta médica for contrário ao da inspecção considerada no n.º 1, a empresa assumirá o encargo tanto do exame a que se refere o n.º 2 como da junta médica a que se refere o n.º 3.

Cláusula 25.^a

(Limites do período de trabalho)

É vedado aos trabalhadores com menos de 18 anos o exercício da actividade profissional antes das 8 e depois das 19 horas.

Cláusula 26.^a

(Certificado de aproveitamento)

No caso de cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, a empresa obriga-se a facultar-lhe o certificado de aproveitamento referente ao tempo e tipo de aprendizagem.

CAPÍTULO V

Carreiras profissionais e promoções

Cláusula 27.^a

(Princípio geral)

A definição das carreiras profissionais, bem como os critérios e condições de promoção, será objecto de regulamentos.

SECÇÃO I

Carreiras profissionais

Cláusula 28.^a

(Princípios gerais)

As carreiras profissionais dos trabalhadores ao serviço da empresa serão definidas tendo em conta as características dos diferentes postos de trabalho, o tempo mínimo necessário para o acesso aos vários níveis e as respectivas retribuições.

Cláusula 29.^a

(Igualdade de oportunidades de acesso)

As carreiras são estruturadas de modo a permitirem o acesso aos vários níveis simultaneamente de trabalhadores com formação geral garantida pela empresa e os que possuam maior nível de habilitações à data da admissão ou que as adquiriram depois desta.

Cláusula 30.^a

(Acesso a níveis de retribuição superior)

O acesso a níveis de retribuição superior é garantido independentemente de vagas ou percentagens.

SECÇÃO II

Promoções

Cláusula 31.^a

(Definição)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior ou a mudança para categoria de natureza e hierarquia superior noutra sector e a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

Cláusula 32.^a

(Princípios gerais de promoção)

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará a seguinte ordem de preferência:

- a) Competência profissional;
- b) Habilidades técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

CAPÍTULO VI

Transferências

Cláusula 33.^a

(Conceito de transferência)

1 — Constitui transferência a mudança do exercício de actividade de uma localidade para outra ou, dentro da mesma localidade, de um órgão autónomo para outro.

2 — Para efeito do número anterior considera-se:

- a) *Localidade*. — A área administrativa de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificada a sua inexistência, de uma concentração individualizada de actividades da CP;
- b) *Órgão autónomo*. — Órgão directamente dependente do conselho de gerência.

Cláusula 34.^a

(Transferências a pedido do trabalhador)

1 — Os trabalhadores não pode ser negado o direito de serem transferidos a seu pedido, nos termos e condições definidos no regulamento de transferências, submetendo-se à existência de vagas declaradas abertas pela empresa.

2 — A empresa não poderá preencher as vagas antes de as mesmas terem sido declaradas abertas, sendo a respectiva divulgação feita nos termos do regulamento de transferências.

Cláusula 35.^a

(Transferências por necessidade de serviço)

1 — Quando, por necessidade de serviço, a empresa propuser a um trabalhador a sua transferência, esta só poderá efectuar-se com o acordo por escrito do trabalhador, sem prejuízo do que vier a ser fixado nos regulamentos de carreiras profissionais, reclassificação e transferências.

2 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito de optar entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos. Dentro do prazo de um ano, o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

3 — Nas transferências resultantes da reafectação, reclassificação ou reconversão, o acordo escrito do trabalhador é substituído pelo exercício do direito de opção relativamente às vagas declaradas abertas e ainda não preenchidas.

4 — Nas transferências por necessidade de serviço e nas transferências resultantes de extinção de postos de trabalho, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 — Nas transferências resultantes da reafectação, reclassificação ou reconversão, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência até ao limite de dois meses de retribuição, não podendo, no entanto, exceder 30 000\$.

Cláusula 36.^a

(Transporte em caso de transferência)

A empresa assegurará gratuitamente os transportes decorrentes da transferência do trabalhador e dos familiares que com ele coabitam.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SEÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 37.^a

(Período normal de trabalho)

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho é de nove horas diárias, quer seja diurno, nocturno ou misto, e de quarenta e cinco horas por semana, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

3 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expres-

samente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

5 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária (RD). Quanto às situações que confirmam direito a tratamento especial, considerar-se-ão apenas as horas de trabalho efectivo.

6 — A dispensa a que se refere o n.º 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao período normal de trabalho em que vai verificar-se.

7 — Os trabalhadores não podem recusar-se durante o seu período de trabalho a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que lhes seja indicada e a executar quaisquer serviços ou tarefas compatíveis com as respectivas categorias profissionais que lhes sejam determinadas nos períodos em que, por razões de serviço, não tenham trabalho atribuído.

Cláusula 38.^a

(Horários de trabalho)

1 — Os horários de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respectivas sedes.

2 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários que lhes corresponderem nesses locais de trabalho, desde que, nesses locais, esteja em vigor um horário para o serviço a executar.

Cláusula 39.^a

(Horário flexível)

1 — A empresa sujeitará a regime de horário flexível os centros de trabalho e os postos de trabalho em que a aplicação de tal regime se afigura viável, sem prejuízo da possibilidade de suspender essa aplicação, após audição do Sindicato, sempre que ela se revele contrária aos interesses da empresa.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para a prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 40.^a

(Escala de serviço)

1 — O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

3 — As escalas de serviço serão afixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, dez dias de antecedência.

4 — O estabelecido no número anterior aplica-se também às escutas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.

5 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

Cláusula 41.^a

(Organização de turnos)

1 — Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada, periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração do repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de doze semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 42.^a

(Intervalos de descanso)

1 — Intervalos de descanso são as interrupções intercaladas no período normal de trabalho diário destinadas a refeições.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 52.^a

3 — Os intervalos de descanso são previamente estabelecidos nos horários de trabalho a horas próprias para as refeições e concedidos, na medida do possível, de harmonia com as conveniências do serviço e dos trabalhadores, de forma a que eles não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Quando, por motivos de serviço inadiável, não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário de trabalho, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (*RH*) durante o tempo em que estiver ocupado, contado por frações de meias horas.

5 — Em situações especiais e mediante prévio acordo por escrito dos trabalhadores poderão ser estabelecidos horários em que não se prevejam intervalos de descanso, devendo as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

Cláusula 43.^a

(Repouso)

1 — Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais consecutivos de trabalho diário.

2 — Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos haverá um repouso mínimo de dez horas, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 53.^a e 54.^a

3 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (*RH*), sem prejuízo do disposto na cláusula 53.^a

Cláusula 44.^a

(Contagem do tempo de trabalho efectivo)

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora fixada para a apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto, quanto a intervalos de descanso, no n.º 4 da cláusula 42.^a

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na comparecência, por motivos de serviço, em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo despendido na viagem de ida e de regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado, quanto às horas de viagem e tempo de espera, nos termos da cláusula 62.^a

4 — As condições previstas no n.º 2 não prejudicam a aplicação do disposto nas cláusulas 53.^a e 54.^a

Cláusula 45.^a

(Reserva)

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem executar serviço, mas aguardando a necessidade de o prestar.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permanecem na situação de reserva.

Cláusula 46.*

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 47.*

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2 — A empresa compromete-se a recorrer ao trabalho extraordinário no mínimo que lhe for possível.

3 — Em casos devidamente justificados, os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário, quando dessa dispensa não resultem manifestos prejuízos para o serviço.

4 — As horas extraordinárias serão pagas com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição/hora (*RH*), se se tratar da primeira hora, e com o acréscimo de 50 %, se se tratar de horas subsequentes.

Cláusula 48.*

(Trabalho de emergência)

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao precedido no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2 — Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3 — Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado nas situações de emergência é independente da retribuição mensal (*RM*) e será igual à retribuição/hora (*RH*), acrescida de 100 % nos dias de trabalho normal e de 200 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.

5 — Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

6 — As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

Cláusula 49.*

(Serviço de prevenção)

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou em local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 120\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao abono de 120\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste acordo que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo a que haja alternância de descansos.

SEÇÃO II

Disposições especiais aplicáveis ao pessoal circulante de trens e de revisão de bilhetes

Cláusula 50.*

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho do pessoal de trens e de revisão de bilhetes é de quarenta e cinco horas semanais.

2 — Cada período de trabalho não poderá ser inferior a nove horas, contando-se por este valor mesmo que este limite não seja atingido.

Cláusula 51.*

(Escalas de serviço)

1 — O horário de trabalho do pessoal circulante de trens e de revisão de bilhetes constará de escalas.

2 — Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos:

- Atribuição do trabalho previsto;
- Indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada período normal de trabalho diário.

3 — As escalas de serviço deverão indicar os dias em que os trabalhadores se encontram na situação de reserva, podendo, no entanto, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho abrangido por essa situação ser comunicadas aos trabalhadores

com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 40.º

4 — A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

5 — O período de trabalho iniciado depois das 22 horas de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.

6 — O cômputo do tempo de trabalho mensal termina no último sábado de cada mês.

7 — O número de períodos de trabalho numa semana será igual ao número de dias úteis da semana, contando-se por este valor mesmo que esse limite não seja atingido.

Cláusula 52.º

(Intervalo de descanso)

As refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 53.º

(Repouso na sede)

1 — O repouso na sede não pode ser inferior a catorze horas.

2 — Quando não for respeitado o tempo mínimo de repouso previsto no número anterior, as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora (*RH*), salvo quando a redução do repouso resultar de antecipação do início do período de trabalho, em que as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora (*RH*).

3 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no n.º 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

Cláusula 54.º

(Repouso fora da sede)

1 — O repouso fora da sede não pode ser inferior a nove horas.

2 — Quando o limite estabelecido no número anterior não for cumprido, aplica-se o disposto no n.º 2 da cláusula 53.º

Cláusula 55.º

(Tempo de trabalho efectivo)

Considera-se trabalho efectivo do pessoal de trens e de revisão de bilhetes o tempo:

a) Necessário para as operações a executar antes da partida na estação de origem, ou seja:

Quinze minutos para os comboios transvias;

Trinta minutos, no mínimo, para os restantes;

b) Decorrido desde a hora prevista para a apresentação ao serviço na estação de origem até à hora efectiva de chegada à estação de destino;

c) Necessário para as operações a efectuar depois da chegada à estação de destino, ou seja:

Quinze minutos para os comboios transvias;

Trinta minutos, no mínimo, para os restantes;

d) Em que o pessoal estiver de guarda ao material;

e) De espera por novo serviço no caso de ter sido suprimido o que, por escala ou serviço, o trabalhador deveria efectuar;

f) De comparência na instrução profissional superiormente determinado.

Cláusula 56.º

(Trabalho extraordinário)

1 — O recurso a horas extraordinárias num período de trabalho não pode ser superior a duas horas.

2 — O recurso a horas extraordinárias numa semana não pode ser superior a dez horas.

3 — A alteração aos limites estabelecidos nos n.os 1 e 2 só é permitida em casos excepcionais motivados por anomalias na circulação.

SECÇÃO III

Disposições relativas a deslocações

Cláusula 57.º

(Conceito da sede)

1 — Para efeito de atribuição de abono por deslocação e da ajuda de custo diária previstos nas cláusulas 58.º e 60.º, considera-se sede a área de um círculo de cinco quilómetros de raio, cujo centro é o posto ou a delegação de trens e revisão a que o trabalhador pertence.

2 — Para efeito de atribuição de horas de viagem, considera-se sede o posto ou a delegação de trens e revisão a que o trabalhador pertence.

Cláusula 58.º

(Abono por deslocação)

1 — Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação, cujo montante varia em função da duração da deslocação e da circunstância de a mesma implicar ou não o gozo de repouso fora da sede.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito:

a) Ao abono de 100\$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas e menos de doze;

b) Ao abono de 150\$, se o afastamento da sede for de doze ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 140\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação nos termos seguintes:

- a) Por cada repouso cuja duração for igual ou superior a seis horas e inferior a catorze, 200\$;
- b) Por cada repouso cuja duração for igual ou superior a catorze horas e inferior a vinte e quatro, 400\$;
- c) Por cada repouso cuja duração for igual ou superior a vinte e quatro horas, 600\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão apenas direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 200\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis, em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

7 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

8 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da Renfe não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação, nem à compensação referida no n.º 4.

9 — Aos trabalhadores que se desloquem na rede da Renfe em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante é aplicável o regime estabelecido nos números anteriores para as deslocações no País, sendo, no entanto, elevado para o dobro o montante do abono por deslocação e do abono por pernoita, previstos respectivamente nos n.os 2, 3 e 5 da presente cláusula e na cláusula 59.*

10 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da Renfe.

11 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

12 — Os trabalhadores em situação de reserva têm direito ao abono por deslocação previsto no n.º 2 da presente cláusula se saírem dessa situação por

um período contínuo ou interpolado não inferior a seis horas e unicamente em relação a esse período e desde que atinjam um mínimo de afastamento da sede de 5 km.

13 — A contagem do tempo de afastamento da sede dos trabalhadores em situação de reserva, para efeito de aplicação do disposto nos n.os 3 e 4 da presente cláusula, será feita de acordo com o critério definido no número anterior.

Cláusula 59.*

(Abono por pernoita)

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 200\$.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixadas no regulamento de dormitórios.

3 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa de ter sido efectuada a despesa por pernoita aos trabalhadores a quem for atribuído esse abono.

4 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 58.*

Cláusula 60.*

(Deslocações ocasionais)

1 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diário no valor de:

- a) 800\$ (escalões 27 a 24);
- b) 1000\$ (escalões 23 a 11);
- c) 1200\$ (restantes escalões).

2 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

- a) Desde que a deslocação abrange o período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25 %;
- b) Desde que a deslocação abrange o período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25 %;
- c) Desde que a deslocação implique dormida, 50 %.

3 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

- a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula;
- b) A 50 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula.

4 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75 % do montante fixado no n.º 1, por cada dia completo a partir do vigésimo primeiro, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período da deslocação.

6 — Não serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal em serviço nos comboios, barcos e automóveis, as decorrentes de actividades caracterizadas pela mobilidade dentro de uma determinada área geográfica e funcional, as deslocações do pessoal de estações a quem caiba suprir, na área em que se exerce a sua actividade, as necessidades de rotação e de substituição do pessoal, bem como as deslocações do pessoal em frequência de acções de formação.

7 — Quando a sede abrange, total ou parcialmente, um ou mais aglomerados populacionais, as deslocações dentro desses aglomerados não dão direito ao abono por deslocação.

8 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixados no n.º 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é acumulável com o disposto nas cláusulas 58.^a e 59.^a

Cláusula 61.^a

(Abono por transporte)

Além dos abonos previstos nas cláusulas 58.^a, 59.^a e 60.^a, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

Cláusula 62.^a

(Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede)

1 — As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem.

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem. Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3 — Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a nove horas e o trabalhador dispuser de dormitório fornecido pela empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

5 — Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não puser à disposição do trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

Cláusula 63.^a

(Deslocações em serviço ao estrangeiro)

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar e no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro.

No caso de doença com internamento hospitalar o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50 % daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a transladação, desde que solicitada.

Cláusula 64.^a

(Condições especiais de dispensa de trabalho)

1 — Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental a mais de 150 km da sua sede, serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 65.*

(Retribuição por trabalho normal)

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a constante no anexo I do presente AE.

Cláusula 66.*

(Definições)

Para efeito do disposto neste AE considera-se:

- a) Retribuição mensal (*RM*) — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no anexo I deste acordo de empresa, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 67.*;
- b) Retribuição diária (*RD*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- c) Retribuição/hora (*RH*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

em que *HS* representa o número de horas do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 67.*

(Diuturnidades)

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade passará a ser, a partir de 1 de Setembro de 1980, de 600\$. A partir de 1 de Agosto de 1981, o valor de cada diuturnidade passará a ser de 650\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão

ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes deverá contar-se a sua antiguidade, para efeito do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão, deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constante do acordo de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente acordo, passará a ser garantido um complemento de diuturnidade que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades, quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade. Esse complemento de diuturnidade integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (*RM*).

Cláusula 68.*

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição, no valor de 60\$, por cada período normal completo de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — Não implicam a perda do subsídio de refeição:

- a) As faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) As faltas ou ausências resultantes do exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 112.* do presente acordo;
- c) A dispensa a que se refere a alínea c) do n.º 1 da cláusula 108.* do presente acordo;
- d) As faltas ou ausências motivadas pelo exercício de actividade de comissão ou de sub-comissões de trabalhadores até aos limites dos créditos conferidos pela lei aplicável.

3 — No caso de o trabalhador utilizar as cantinas (refeitorios) da empresa, terá obrigatoriamente de suportar o custo real da refeição, o qual poderá ser fiscalizado pelo Sindicato outorgante, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 69.*

(Prémio de produtividade para os trabalhadores pertencentes à carreira de trens e revisão)

1 — Os condutores, revisores, condutores e revisores principais e condutores-ajudantes têm direito a um

prémio de produtividade mensal calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = \frac{0,4 \text{ km} + 6,0 \text{ H}}{2,72 \times 10^{-4} (0,4 \text{ km} + 6,0 \text{ H}) + 0,2} + 0,250 (\text{km} - 2500)$$

PM = prémio mensal em escudos;

km = quilómetros percorridos no mês no exercício efectivo da sua função;

H = horas de trabalho efectivamente prestado no mês no exercício da sua função.

2 — Da aplicação da fórmula prevista no n.º 1 não poderá resultar, por referência à prestação de vinte e dois dias úteis de trabalho em cada mês, o pagamento de um abono mensal inferior a 2770\$ nem superior a 3200\$.

3 — Para efeito de atribuição do presente prémio de produtividade ao pessoal de trens e revisão em serviço nas portas das estações de Lisboa-Terreiro do Paço e Barreiro, considera-se que cada hora de tempo efectivo corresponde a 8 km. Este valor poderá ser revisto face aos quantitativos apurados nos primeiros três meses de vigência do prémio agora instituído, até ao limite de 10 km/hora.

4 — No tocante aos condutores, revisores, condutores e revisores principais e condutores-ajudantes, quando impedidos do exercício efectivo das suas funções por razões do exclusivo interesse da empresa, terão direito a receber, mensalmente, um quantitativo calculado na base da média do montante dos prémios abonados nos últimos três meses de trabalho efectivo de cada um deles.

5 — O exclusivo interesse da empresa revestirá sempre a forma de ordem expressa.

6 — O inspector regional de trens e revisão, chefe de depósito de trens e revisão, inspectores de trens, inspectores de revisão, fiscais de revisão de bilhetes, chefe do posto de trens e revisão, vigilante de trens e revisão e ajudante do posto de trens e revisão terão direito a receber, mensalmente, um quantitativo calculado na base do montante global dos prémios abonados às restantes categorias da carreira de trens e revisão no trimestre imediatamente anterior, tendo em consideração o número de dias de trabalho de cada agente.

7 — A fórmula prevista no n.º 1 será revista após seis meses de aplicação com vista ao ajustamento da correlação entre os seus elementos variáveis (km e h).

Cláusula 70.*

(Situações temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador for encarregado temporariamente de prestar serviços a que corresponda um tratamento mais favorável, terá, durante o tempo em que essa situação se verifique, direito a esse tratamento.

2 — A situação prevista no número anterior deverá resultar de designação prévia, oral ou escrita, da respectiva hierarquia. No caso de a designação ser feita oralmente, deverá a mesma ser confirmada por escrito no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 71.*

(Retribuição do trabalho prestado em tempo parcial)

Se o trabalhador prestar serviço em regime de tempo parcial, a sua retribuição mensal resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$RM_p = \frac{HS_p \times RM}{HS}$$

em que:

RM_p = retribuição mensal dos trabalhadores em tempo parcial;

HS_p = número de horas do período normal de trabalho semanal ajustado.

Cláusula 72.*

(13.º mês)

1 — Os trabalhadores receberão até 10 de Dezembro um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito no mês de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores se encontrarem com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal).

3 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantir-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito, caso estivessem ao serviço.

4 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela segurança social e do complemento pago pela empresa seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal) a que os trabalhadores teriam direito, caso estivessem ao serviço.

5 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.ºs 2, 3 e 4 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

6 — No ano da admissão ou da readmissão o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

7 — Os trabalhadores cujo contrato de trabalho cessar antes de 15 de Dezembro terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 6 será contado por inteiro o mês da admissão.

9 — O tempo de serviço militar obrigatório prestado pelos trabalhadores, após a data da respectiva admissão, no ano da incorporação e o prestado no ano da passagem à disponibilidade será considerado como tempo de serviço para efeitos da presente cláusula.

10 — Os trabalhadores contratados a prazo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

11 — Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (*RM*) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = \text{RM} (\text{Dez.}) \times (A + B \times C)$$

sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365}$$
$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}}$$
$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}$$

Cláusula 73.*

(**Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial**)

Quando se verificarem simultaneamente duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial, apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

Cláusula 74.*

(**Trabalhadores colocados em estações fronteiriças espanholas**)

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara têm direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 1700\$.

Cláusula 75.*

(**Pagamento da retribuição**)

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho e no respectivo local, entre o dia 24 de cada mês e o dia 10 do mês imediato.

2 — Quando o pagamento se efectuar em local diferente do da prestação de trabalho, o tempo gasto para o receber é considerado, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, número de inscrição na respectiva caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da retribuição mensal (*RM*) e das importâncias relativas a trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado e as demais situações que nos termos do presente acordo conferem direito a abonos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 76.*

(**Princípios gerais**)

1 — O descanso semanal, que normalmente será concedido ao sábado e domingo, é de quarenta e oito horas seguidas, em cada semana, com início às 0 horas.

2 — O descanso semanal deve ser precedido e seguido de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 41.*

3 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo. As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior.

5 — Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincide com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

6 — O trabalhador, após ausência justificada, ao retomar o serviço, ocupa na escala, sempre que possível, o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

7 — A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais nos mesmos dias.

8 — Após o descanso semanal, o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas do dia seguinte, salvo quando a empresa provar que tecnicamente não é possível respeitar este princípio para o pessoal das estações, PN, manutenção, catenária, sinalização, subestações de tracção eléctrica e regulação (PCT).

Cláusula 77.^a

(Alteração da data do descanso semanal)

1 — Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 78.^a, n.^{os} 1 a 7, inclusive.

2 — Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 78.^a, n.^º 8, do presente acordo.

Cláusula 78.^a

(Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal)

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para descanso semanal, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — Além do disposto no n.^º 1, terá direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (RH), acrescido de 100 %.

4 — Quando não se verificar o disposto no n.^º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

6 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (RH), acrescido de 100 %.

7 — A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos dois descansos semanais por mês, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 79.^a

(Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal)

1 — Só por motivo de acidente, interrupção de via ou atrasos de circulação, o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas, tendo no entanto de respeitar-se o gozo efectivo do repouso mínimo obrigatório.

2 — As primeiras quatro horas desse trabalho serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição/hora (RH).

3 — Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 78.^a, n.^{os} 1 a 7, inclusive.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 80.^a

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São, para todos os efeitos, considerados também feriados obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
Os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respectiva sede.

Cláusula 81.^a

(Não concessão de feriados obrigatórios)

1 — Os trabalhadores que por motivo de serviço não possam ser dispensados nos feriados considerados na cláusula 80.^a ficarão sujeitos ao disposto nos n.^{os} 1 a 6, inclusive, da cláusula 78.^a e ao disposto na cláusula 79.^a

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 82.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, independentemente da efectividade de serviço.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 6 da cláusula 83.^a

3 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

4 — O período de férias não gozado por cessação do contrato conta-se para efeito de antiguidade.

Cláusula 83.^a

(Duração das férias)

1 — O período de férias de todos os trabalhadores, salvo as excepções previstas nos n.ºs 3 e 6 desta cláusula, é de vinte e dois dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e feriados.

3 — No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês de trabalho nesse ano, vencendo-se apenas este direito desde que, nesse mesmo ano, o contrato tenha tido pelo menos três meses de duração. A resultante do produto será arredondada para o número inteiro seguinte, não podendo em caso algum ultrapassar o limite de vinte e dois dias úteis estabelecido no n.º 1.

4 — O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais que um período, tendo no entanto de gozar seguidamente um mínimo de doze dias úteis, se já tiver direito a eles.

5 — Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho. Três destes seis dias terão, se o trabalhador o solicitar, de ser obrigatoriamente concedidos pela empresa na data pretendida pelo trabalhador e os restantes serão gozados de acordo com os interesses do trabalhador e as necessidades de serviço.

6 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Aos trabalhadores readmitidos na empresa aplica-se o regime disposto no n.º 3.

Cláusula 84.^a

(Escolha da época de férias)

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

2 — No caso de a época escolhida pelo trabalhador não ter o acordo da empresa, é dada ao trabalhador a faculdade de indicar três soluções alternativas que permitam uma escolha por parte da empresa. Desta escolha deve ser dado conhecimento ao interessado com uma antecedência nunca inferior a trinta dias, por referência ao primeiro dia da época aceite.

3 — A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozar as férias simultaneamente.

5 — A empresa deverá organizar, até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que deve ser afixado nos locais de trabalho, nos termos do respectivo regulamento.

6 — O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos dias de férias no mínimo de doze a gozar seguidamente.

7 — Os restantes dias de férias, para além dos doze obrigatórios, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 86.^a, a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no n.º 3 desta cláusula e no n.º 5 da cláusula 83.^a

Cláusula 85.^a

(Alteração da época de férias)

1 — O trabalhador pode, por motivo de força maior, alterar a época das suas férias ou interrompê-las, no caso de já as ter iniciado.

2 — Se o trabalhador se encontrar com baixa por doença nas vésperas do início das férias, será adiado o gozo destas, se assim o solicitar.

3 — No caso de o trabalhador não poder gozar, no todo ou em parte, o período de férias por motivo de doença, devidamente comprovada, terá direito a gozá-las findo o impedimento.

Cláusula 86.^a

(Proibição de cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas obrigatoriamente no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo possível cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos nos n.^{os} 2 e 3 da cláusula 85.^a, em que poderá haver cumulação de férias de dois anos.

2 — As férias vencidas ao abrigo do disposto no n.^o 3 da cláusula 83.^a poderão ser, no todo ou em parte, concedidas durante o 1.^º trimestre do ano civil subsequente àquele em que se vençam, nos termos seguintes:

- a) As férias correspondentes ao trabalho prestado no mês de Dezembro do ano de admissão (dois dias úteis);
- b) As férias vencidas no ano de admissão, quanto aos trabalhadores admitidos em Setembro e até ao dia 1 de Outubro, inclusive.

3 — As férias dos trabalhadores requisitados pelo Estado ao abrigo do regime legal em vigor, impedidos por força da requisição de gozar as suas férias, no todo ou em parte, até ao termo do ano civil em que se vencem, poderão ser gozadas findo o impedimento.

Cláusula 87.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 88.^a

(Férias e serviço militar)

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa.

2 — Se o trabalhador não dispuser do tempo necessário para gozar a totalidade das suas férias antes da incorporação, receberá o quantitativo correspondente ao período de férias não gozadas e o subsídio por inteiro.

3 — O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar e logo após a sua apresentação na empresa, bem como a receber o respectivo subsídio.

4 — Nos casos previstos no número anterior em que não seja possível, no todo ou em parte, por falta de tempo, o gozo de férias no ano civil em que se verifique o regresso, serão as férias, no todo ou em parte, gozadas no 1.^º trimestre do ano civil imediato.

Cláusula 89.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A empresa, se não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título

de indemnização, o triplo da retribuição mensal (RM) correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e o montante em singelo do subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 90.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores receberão, antes do início do período obrigatório de doze dias úteis seguidos de férias, um subsídio não inferior à retribuição mensal (RM) a que têm direito à data do mesmo.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez no mês anterior ao do início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo para ser gozado seguidamente.

3 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.^o 3 da cláusula 83.^a

4 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.^o 6 da cláusula 83.^a

5 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

6 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 91.^a

(Regime de faltas)

O regime de faltas será objecto de regulamento, observado o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 92.^a

(Definição de falta)

1 — Falta é a ausência por inteiro do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Sempre que se trate de faltas ou ausências que envolvam perda de retribuição, o processamento desta penda será feito em relação a cada período ou meio período normal de trabalho.

4 — A contagem dos tempos a que se refere o n.º 2 da presente cláusula é iniciada e termina em cada ano civil.

Cláusula 93.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nem para o qual tenha dolosamente contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Doença estranha ao serviço;
- c) Incapacidade de trabalho temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, cuja reparação seja da responsabilidade da empresa;
- d) Consulta ou tratamento nos Serviços Médico-Sociais que não envolva baixa;
- e) Falecimento de familiares, considerando-se:
 - Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrasto ou madrasta do trabalhador;
 - Dois dias consecutivos por falecimento de irmãos e cunhados do trabalhador; avós, bisavós, trisavós do trabalhador ou do cônjuge; netos, bisnetos, trisnetos do trabalhador ou do cônjuge; filhos ou netos dos enteados do trabalhador; pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
- f) Casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso semanal e de feriado intercorrentes;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;
- h) Prática de actos necessários ao exercício de actividade para organismos oficiais e instituições de segurança social;
- i) Prática de actos necessários ao exercício de actividades para associações sindicais e ou na qualidade de delegado sindical;
- j) Detenção não seguida de condenação;
- l) Comparência em tribunais, polícias ou organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- m) Prestação de provas de exame referidas no n.º 1 da cláusula 135.^a;
- n) Dação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador.

2 — As faltas motivadas por falecimento de familiares ou nascimento de filhos só podem ter lugar a partir do dia do falecimento, do dia seguinte ou do

dia do funeral, do dia do nascimento ou do dia seguinte e são insusceptíveis de alteração ou de qualquer outra compensação.

3 — Os trabalhadores têm o direito a ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

4 — Quanto ao pessoal de comboios, barcos e automóveis, PN e estações, os dois meios dias de dispensa referidos no número anterior serão substituídos pela concessão de dispensa de um período de trabalho.

Cláusula 94.^a

(Participação das faltas)

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas previamente ou logo que possível ao superior hierárquico no prazo máximo de quarenta e oito horas.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

Cláusula 95.^a

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo.

2 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença concedidos pela segurança social e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 da cláusula 93.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 96.^a

(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula abrange os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

Cláusula 97.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Aos trabalhadores serão concedidas, quando o solicitem, licenças sem retribuição em casos devidamente justificados, quando não houver prejuízos para o serviço.

2 — Os dias de descanso semanal e os dias feriados compreendidos nos períodos de licença sem retribuição não são contados quando a licença for igual ou inferior a dez dias.

3 — Os períodos de licença sem retribuição contam-se para efeitos de antiguidade.

4 — Aos trabalhadores serão concedidos, quando o solicitem, seis meios dias de licença sem retribuição por cada ano civil, quando não houver prejuízos para o serviço.

5 — A licença sem retribuição não poderá exceder, como limite máximo, setecentos e trinta dias em cada período de cinco anos civis.

Cláusula 98.^a

(Prestação de serviço militar)

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação do serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo, ou por iniciativa da empresa, à exceção das retribuições.

2 — O tempo de prestação de serviço militar é contado para efeitos de antiguidade, promoção e reforma.

3 — Após a passagem à disponibilidade militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço, no prazo de trinta dias, não podendo a empresa, em caso algum, protelar a sua reentrada, mesmo quando ela é feita no período de licença militar que antecede a passagem à disponibilidade.

Cláusula 99.^a

(Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório)

1 — É reconhecido aos trabalhadores o direito de prestarem serviço durante os períodos intercalados de licença militar, desde que os referidos períodos tenham uma duração previamente definida que lhes permita uma prestação de serviço pelo menos durante um mês (trinta dias).

2 — Quando se verifique a prestação de serviço prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de serviço prestado durante os períodos intercalares de licença militar, sendo a resultante do produto arredondada para o número inteiro seguinte.

3 — O subsídio de férias a que os trabalhadores nestas condições terão direito será calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 90.^a

4 — Quando não for possível assegurar o gozo efectivo das férias previstas no n.º 2, a empresa pagará a retribuição simples correspondente ao período de férias vencido.

5 — O disposto nos n.os 2, 3 e 4 não terá aplicação às situações neles previstas que ocorram no ano da incorporação.

6 — No ano em que o trabalhador regressar do serviço militar, ao período de férias e respectivo subsídio previsto no n.º 3 da cláusula 88.^a descontar-se-ão os períodos de férias e respectivos subsídios concedidos nos termos dos n.os 2, 3 e 4.

7 — O trabalho prestado durante os períodos intercalares de licença militar dará direito a um subsídio (13.º mês) proporcional ao tempo de serviço prestado e calculado nos termos do n.º 6 da cláusula 72.^a

8 — O regime previsto no número anterior não terá aplicação quanto ao trabalho no ano da incorporação e no ano da passagem à disponibilidade, casos em que se aplicará o disposto no n.º 9 da cláusula 72.^a

Cláusula 100.^a

(Protelamento do início efectivo da prestação de serviço militar após incorporação)

O regime previsto na cláusula anterior aplicar-se-á nos casos em que, por protelamento do início da prestação do serviço militar, após incorporação, os trabalhadores possam prestar serviço à empresa.

CAPÍTULO X

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 101.^a

(Justa causa de rescisão)

A empresa não pode rescindir o contrato de trabalho sem que tenha ocorrido justa causa, motivada por razões disciplinares provadas em processo disciplinar, salvo o disposto na cláusula 106.^a

Cláusula 102.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar será instruído por um instrutor nomeado pela empresa.

2 — O trabalhador, directamente ou por intermédio do Sindicato, poderá reclamar da nomeação do instrutor no prazo de dois dias úteis a contar do conhecimento da sua nomeação, com fundamento na falta de idoneidade e ou imparcialidade para o desempenho da função, caso em que a empresa se obriga a proceder à sua substituição.

3 — O procedimento disciplinar deve concluir-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infracção.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, do Sindicato e das testemunhas indicadas pelo trabalhador.

5 — A audiência prévia do Sindicato deverá efectivar-se através do envio do duplicado da nota de culpa, imediatamente após a sua dedução, em carta registada com aviso de recepção, donde igualmente conste a identificação do instrutor do processo disciplinar e por onde o mesmo corre os seus trâmites, a fim de permitir a consulta e ou o seu acompanhamento por representante do Sindicato, devidamente credenciado, até à decisão final.

6 — A empresa pode suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — Do resultado do processo disciplinar cabe ao trabalhador recurso para os tribunais do trabalho.

8 — A interposição do recurso suspende a execução da sanção disciplinar.

9 — Se o recurso obtiver provimento, a empresa obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos.

Cláusula 103.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Transferência para outra localidade ou, dentro da mesma localidade, para outro centro de trabalho;
- f) Baixa de categoria por período não superior a seis meses;
- g) Baixa de categoria por período superior a seis meses até um ano;
- h) Despedimento com justa causa.

Cláusula 104.^a

(Rescisão por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador que decidir rescindir o contrato de trabalho deve comunicar a sua decisão à empresa com a antecedência de trinta dias em relação à data da saída.

2 — Além da rescisão expressa prevista no número anterior, considera-se que rescinde tacitamente o contrato — rescisão por abandono do lugar — o trabalhador que tiver dado trinta faltas consecutivas sem justificação.

3 — Sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para a empresa, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato.

Cláusula 105.^a

(Cessação do contrato de trabalho por limite de idade)

Os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço cessam quando estes atinjam 70 anos de idade.

Cláusula 106.^a

(Casos especiais de cessação do contrato de trabalho)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O disposto na cláusula 101.^a também não é aplicável aos praticantes, estagiários e aprendizes que, durante o período da primeira formação ou aprendizagem, não tenham obtido aproveitamento ou tenham revelado manifesta inaptidão ou desinteresse, casos em que haverá um período experimental com a duração máxima de seis meses.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SEÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 107.^a

(Princípios gerais)

Não é permitida nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo qualquer discriminação em função do sexo.

Cláusula 108.^a

(Direitos especiais)

1 — São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas claramente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma seja igual à sua retribuição normal, não podendo ainda haver redução do período de férias nem prejuízo na antiguidade e na promoção;
- c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até doze meses após o parto;
- d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até três dias em cada mês sem perda de direitos, excepto retribuição, no período de doze meses após o parto;
- e) Trabalho a meio tempo, se a trabalhadora o pretender, durante o período de doze meses após o parto.

2 — A empresa garantirá a retribuição normal referida na alínea b) do número anterior, mesmo nos casos em que as trabalhadoras não tenham ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade, incluído no esquema de segurança social.

3 — Enquanto as trabalhadoras se encontrarem na situação considerada na alínea e) do n.º 1, a sua retribuição será calculada, para todos os efeitos, nos termos da cláusula 71.*

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 109.*

(Princípio geral)

A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

SECÇÃO III

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 110.*

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores inaptos para o exercício das suas funções normais e cujo estado de saúde, embora com restrições físicas e ou psíquicas, permita a prestação de serviços à empresa mantém, nos termos fixados nos números seguintes e no regulamento de reaffectação e reclassificação por inaptidão, o direito ao trabalho e o dever de trabalhar.

2 — O direito ao trabalho efectiva-se através de:

- a) Garantia de emprego;
- b) Direito à reabilitação profissional.

3 — O dever de trabalhar exprime-se:

- a) No dever de colaborar activamente na reabilitação profissional;
- b) Na obrigação de aceitar novas funções e ou novos postos de trabalho adequados às suas condições físicas e ou psíquicas.

4 — Os trabalhadores definitivamente inaptos para o exercício das suas funções normais poderão ter preferência na ocupação de postos de trabalho declarados vagos, da mesma ou de outras categorias, adequados às suas capacidades, sem prejuízo do preenchimento das condições mínimas para o desempenho das respectivas funções, próximo do local onde prestavam a sua actividade ou próximo das suas residências.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 111.*

(Princípios gerais)

Numa perspectiva de formação integral, a empresa concederá a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes as facilidades necessárias para a frequência de cursos, nos termos da alínea f) da cláusula 5.* e do regulamento aí previsto.

Cláusula 112.*

(Condições especiais quanto a faltas)

1 — Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentem.

2 — Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentem, até ao máximo de trinta dias úteis por cada ano civil.

3 — Os trabalhadores-estudantes terão direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho com a duração de dez horas.

4 — As concessões previstas nos n.os 1 e 3 não envolvem perda de retribuição.

5 — Aos trabalhadores em frequência da primeira formação, admitidos após a entrada em vigor do presente acordo, não é aplicável o disposto nos n.os 2 e 3.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 113.*

(Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social nos termos legais.

Cláusula 114.*

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa, com exceção dos previstos na cláusula 15.*, são garantidos pela empresa complementos do subsídio de doença concedido pela segurança social, de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço.

2 — O subsídio em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia, e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.

3 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 115.*

(Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 116.^a

(Complementos de subsídio na doença e subsídios durante o período de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional para trabalhadores com contrato a prazo.)

A empresa garante aos trabalhadores contratados a prazo, até ao limite de duração dos respectivos contratos, os complementos previstos nas cláusulas 114.^a e 115.^a

Cláusula 117.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

2 — Se a retribuição mensal (*RM*) da nova função for inferior à retribuição mensal (*RM*) correspondente à categoria do trabalhador na data do acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportada àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de retribuição mensal (*RM*) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

Cláusula 118.^a

(Pensão por morte)

1 — Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

2 — Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a

rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adoptado na lei dos acidentes de trabalho.

3 — Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no n.º 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

- a) 60 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
- b) 40 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 da mesma base XIX da Lei n.º 2127.

4 — Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição para efeitos de acidente de trabalho.

Cláusula 119.^a

(Regime dos acidentes de percurso)

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 115.^a, 116.^a, 117.^a e 118.^a nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos, tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

Cláusula 120.^a

(Garantia de regalias)

Aos trabalhadores da empresa que se encontrarem na situação de reforma por velhice ou invalidez e aos beneficiários de pensões por acidente de trabalho ou doença profissional e de pensões de sobrevivência são asseguradas as regalias relativas às concessões de viagem e de transporte, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 121.^a

(Refeitórios)

A empresa procura assegurar a existência e funcionamento de refeitórios, observando os seguintes princípios:

- a) Garantia de boa qualidade das refeições e definição da sua composição;
- b) Serviço das refeições em self-service de localização acessível aos trabalhadores;
- c) Definição do número de trabalhadores por locais de trabalho que exija implantação de self-service.

Cláusula 122.*

(Dormitórios)

A empresa obriga-se a manter ao longo da linha locais onde os trabalhadores possam passar os seus períodos de repouso. Estes locais devem ter condições que assegurem ao trabalhador um repouso efectivo.

Cláusula 123.*

(Infantários e Jardins-de-infância)

A empresa procurará manter em funcionamento infantários e jardins-de-infância para os filhos dos seus trabalhadores.

Cláusula 124.*

(Regulamentos)

As cláusulas 121.*, 122.* e 123.* serão objecto de regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 125.*

(Princípio geral)

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a solubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

Cláusula 126.*

(Fiscalização)

As fiscalizações das citadas condições cabe aos organismos oficiais competentes e ao sindicato.

Cláusula 127.*

(Reclamações)

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do sindicato, devem apresentar à empresa todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou o sindicato requeiram a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que este formular as medidas impostas e respectivos prazos à empresa.

Cláusula 128.*

(Inquérito obrigatório)

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque morte de trabalhador, é obrigatório

proceder-se a um inquérito imediato, conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e do sindicato.

2 — Os resultados deste inquérito serão dados a conhecer aos trabalhadores.

SECÇÃO II

Regulamento

Cláusula 129.*

(Princípios gerais)

As normas relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho serão objecto de regulamento específico, competindo à comissão central de segurança a sua elaboração, interpretação e integração das lacunas.

Cláusula 130.*

(Divulgação)

A empresa obriga-se a dar conhecimento a todos os trabalhadores do regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

SECÇÃO III

Comissões de segurança

Cláusula 131.*

(Instituição)

1 — Na empresa funcionará uma comissão central de segurança.

2 — Nos locais de trabalho em que tal se justifique funcionarão comissões locais de segurança, agrupadas em áreas de segurança.

3 — A estruturação, composição e funcionamento das comissões locais de segurança serão determinados pela comissão central de segurança, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 133.* e 134.*

Cláusula 132.*

(Composição)

A comissão central de segurança será composta por dois elementos representativos de cada sindicato e igual número de representantes da empresa, sendo obrigatoriamente um destes elementos um administrador.

Cláusula 133.*

(Princípios gerais sobre o funcionamento das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança, central, de área e locais, serão presididas por um representante dos trabalhadores e por um representante da empresa.

2 — As comissões locais de segurança serão coadjuvadas por um encarregado de segurança, um médico do trabalho e uma assistente social.

3 — As funções das comissões de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias.

Cláusula 134.^a

(Atribuições)

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Colaborar na elaboração e na introdução de alterações ao regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, referido na cláusula 129.^a;
- b) Zelar pelo cumprimento deste regulamento;
- c) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material que interesse à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- d) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste acordo e demais instruções referentes à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Recorrer pelos meios ao seu alcance para assegurar a colaboração de todos os níveis de trabalhadores da empresa e da direcção da mesma com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- f) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante neste acordo;
- g) Colaborar com os serviços médicos da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidade;
- i) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- j) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da actividade desenvolvida;
- l) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos do posto de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- m) Organizar periodicamente cursos de formação sobre salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- n) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, aos organismos competentes e aos sindicatos, devidamente rubricados por todos os membros.

2 — As cópias dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos trabalhadores.

Cláusula 135.^a

(Reuniões)

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente:

- a) As comissões locais de segurança, mensalmente;
- b) As comissões de área de segurança, trimestralmente;
- c) A comissão central de segurança, trimestralmente.

2 — São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Quaisquer membros das comissões de segurança podem requerer a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção-Geral do Trabalho, sem prejuízo das reuniões que este organismo decida convocar por sua própria iniciativa.

4 — Deverão ser elaboradas actas de cada uma das reuniões previstas nos números anteriores.

Cláusula 136.^a

(Formação)

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização e actualização em matérias relativas à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda da retribuição e demais regalias.

Cláusula 137.^a

(Direitos dos representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança)

Os representantes dos trabalhadores gozam dos direitos dos delegados sindicais, constantes deste acordo.

SECÇÃO IV

Encarregados de segurança

Cláusula 138.^a

(Disposições gerais)

1 — As comissões locais de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo ser elaboradas actas de cada reunião.

2 — Os encarregados de segurança dependerão funcionalmente da comissão central de segurança.

3 — A ligação dos encarregados de segurança com o serviço de prevenção e ambiente da empresa será definida pela comissão central de segurança.

Cláusula 139.^a

(Atribuições)

Compete aos encarregados de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança, indicadas nas alíneas a) a l), inclusive, da cláusula 134.^a;
- b) Apresentar às comissões de segurança e à empresa, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- c) Colaborar com as comissões de segurança e secretáriá-las.

Cláusula 140.^a

(Direitos dos encarregados de segurança)

1 — Os encarregados de segurança gozam dos direitos dos delegados sindicais, constantes deste acordo.

2 — Os encarregados de segurança não podem acumular outras funções dentro da empresa.

Cláusula 141.^a

(Formação)

Os encarregados de segurança devem possuir uma especialização comprovada em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, bem como frequentar anualmente cursos de aperfeiçoamento e ou actualização para melhor desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 142.^a

(Princípio geral)

1 — A empresa deve manter e aperfeiçoar serviços médicos do trabalho.

2 — Estes serviços médicos, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

Cláusula 143.^a

(Exercício da função)

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à empresa e aos trabalhadores.

2 — Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos respectivos serviços.

3 — A actividade dos médicos do trabalho fica subordinada à orientação e fiscalização técnicas da Direcção-Geral de Saúde.

4 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que o determine.

Cláusula 144.^a

(Substituição do médico do trabalho)

Os serviços competentes do Ministério do Trabalho e a Direcção-Geral de Saúde podem impor à empresa a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante a organização do processo e ouvido o Sindicato dos Médicos e o sindicato, que devem enviar o seu parecer no prazo de vinte dias.

Cláusula 145.^a

(Reclamações)

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do sindicato, têm o direito a apresentar ao médico do trabalho da empresa todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 146.^a

(Duração do trabalho)

A duração do trabalho prestado pelos médicos à empresa será calculada nas seguintes bases:

- a) Uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de quinze trabalhadores;
- b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

Cláusula 147.^a

(Atribuições)

São obrigações e atribuições dos serviços médicos, nomeadamente:

- a) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de doença profissional e comunicação à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais e ao Sindicato da lista de trabalhadores sujeitos a tais riscos;
- b) A indispensável avaliação periódica desse mesmo risco;
- c) A identificação exacta dos postos de trabalho com risco de acidentes de trabalho;
- d) O estudo e vigilância dos factores causais e favorecedores do acidente de trabalho;
- e) A vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais e outros) dos trabalhadores em contacto com produtos tóxicos.

Cláusula 148.^a

(Recurso)

A pedido do trabalhador, e como recurso ao previsto na alínea e) da cláusula anterior, será aquele enviado pelo Sindicato para novo exame médico e estudo do posto de trabalho aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e à Delegação de Saúde.

Cláusula 149.^a

(Período normal de trabalho)

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto na retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 150.^a

(Periodicidade dos exames médicos)

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores com menos de 18 anos e para os maiores de 45 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores, sem prejuízo do n.º 1 da cláusula 24.^a

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria, cujo conteúdo ficará sujeito ao regime de segredo profissional, nos termos da lei.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa ser-lhe-á entregue um duplicado da ficha médica, se assim o solicitar.

CAPÍTULO XV

Comissões de conciliação e julgamento

Cláusula 151.^a

(Comissões de conciliação e julgamento)

Em Lisboa, Porto e Setúbal ou Barreiro são constituídas, no âmbito do presente AE, três comissões de conciliação e julgamento, nos termos do Decreto-Lei n.º 9/76, de 12 de Janeiro.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária central

Cláusula 152.^a

(Composição)

1 — A comissão paritária central, com sede em Lisboa, é constituída por um representante de cada sindicato e por igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — No prazo de cinco dias consecutivos à data da assinatura do presente acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes.

Cláusula 153.^a

(Atribuições)

Serão atribuições da comissão paritária central a interpretação e a fiscalização da aplicação das cláusulas do presente AE, bem como dos regulamentos dele emergentes e a integração das suas lacunas.

Cláusula 154.^a

(Competência)

Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária central poderá solicitar à empresa os elementos de que necessite para o exercício das suas funções, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de técnicos especialistas.

Cláusula 155.^a

(Reuniões)

1 — A comissão paritária central reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após pedido de intervenção de qualquer das partes.

2 — A comissão paritária central deve elaborar relatório no prazo máximo de quinze dias a contar da data da primeira reunião, salvo necessidade de parecer técnico que obrigue à dilatação daquele prazo, o qual não poderá ultrapassar trinta dias.

3 — As deliberações só podem ser tomadas em primeira convocação com a presença de todos os membros da comissão.

4 — Em segunda convocação a comissão funciona com qualquer número dos seus membros, salvo quando se verifique caso de força maior na pessoa de algum deles.

Cláusula 156.^a

(Deliberações)

1 — As deliberações serão tomadas por simples maioria de voto.

2 — No caso de falta de acordo, o processo será submetido a arbitragem.

3 — Do resultado do trabalho da comissão paritária central será elaborado relatório, que ficará sempre junto ao processo, com envio de cópias aos sindicatos e à empresa.

Cláusula 157.^a

(Arbitragem)

1 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros das partes.

2 — Os árbitros serão nomeados cinco dias úteis após a última reunião da comissão paritária central.

3 — Não podem ser árbitros os administradores, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem.

4 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e poderão solicitar às entidades interessadas todos os elementos de que necessitem.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria e deverá ser enviada às partes e ao Ministério do Trabalho no prazo de quinze dias a contar da nomeação dos árbitros.

6 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou regalias consagrados no presente acordo.

7 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos que o presente acordo.

Cláusula 158.^a

(Secretariado)

Os serviços de secretaria funcionam em local que a empresa porá à disposição da comissão paritária central, assegurando o apoio administrativo necessário.

Cláusula 159.^a

(Encargos)

As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária central, nomeadamente a consulta a técnicos especialistas, serão suportadas pela empresa.

Cláusula 160.^a

(Garantias)

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão paritária central usufruem de direitos iguais aos consignados neste acordo para os dirigentes sindicais.

2 — Os trabalhadores chamados a coadjuvar a comissão paritária central mantêm todos os direitos e regalias como se estivessem ao serviço.

CAPÍTULO XVII

Exercício da actividade sindical

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 161.^a

(Princípio geral)

Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissões sindicais.

Cláusula 162.^a

(Penalizações)

1 — A empresa é vedado impedir ou dificultar o exercício da actividade sindical.

2 — As infracções ao disposto no número anterior serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 163.^a

(Impedimento ao exercício da actividade sindical)

É nulo e de nenhum efeito todo o acto da empresa que vise transferir ou de qualquer modo prejudicar os trabalhadores por razões da sua filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Cláusula 164.^a

(Reuniões)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de dezoito horas por ano, desde que os mesmos sejam convocados pela direcção sindical.

2 — Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem efectuá-la.

Cláusula 165.^a

(Informação sindical)

O sindicato tem o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Dirigentes sindicais

Cláusula 166.^a

(Princípios gerais)

A empresa obriga-se a pagar as retribuições aos dirigentes sindicais que estejam impedidos de desempenhar na empresa as funções correspondentes à sua actividade profissional, bem como a manter-lhes os direitos e regalias emergentes do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 167.^a

(Transferências)

Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem o seu acordo.

SECÇÃO III

Delegados sindicais

Cláusula 168.^a

(Princípios gerais)

Os delegados sindicais serão designados e destituídos nos termos do estatuto do sindicato.

Cláusula 169.^a

(Identificação)

1 — A direcção sindical comunicará à empresa a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 170.^a

(Número de delegados)

Na empresa haverá um delegado sindical por cada cinquenta a cem trabalhadores, em função dos locais de trabalho.

Cláusula 171.^a

(Faltas)

1 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, salvo retribuição, como tempo efectivo de serviço, dispondo no entanto os delegados sindicais para o exercício das suas funções um crédito de dezasseis horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil de acordo com as conveniências da sua actividade.

2 — O sindicato deverá comunicar à empresa a data e o número de dias que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, obriga-se a fazê-lo nas setenta e duas horas imediatas ao primeiro dia em que os delegados faltarem, devendo no entanto estes diligenciar no sentido da empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

Cláusula 172.^a

(Instalações)

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, locais a definir posteriormente, apropriados ao exercício das suas funções.

Cláusula 173.^a

(Transferências)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem a concordância da direcção do sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

SECÇÃO IV

Comissões sindicais

Cláusula 174.^a

(Princípios gerais)

1 — Na empresa podem-se constituir comissões sindicais de delegados.

2 — A estrutura e o funcionamento das comissões sindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 175.^a

(Comissões intersindicais)

1 — Na empresa podem-se constituir comissões intersindicais de delegados.

2 — A estrutura e funcionamento destas comissões intersindicais de delegados serão definidos posteriormente.

Cláusula 176.^a

(Identificação)

1 — A direcção sindical comunicará à empresa a identificação dos delegados que integram comissões sindicais e intersindicais de delegados. A comunicação será feita em carta registada com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados a informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos referidos delegados.

CAPÍTULO XVIII

Regulamentos

Cláusula 177.^a

(Disposições gerais)

1 — Existirão na empresa os regulamentos previstos no ACT de 1975 e no número seguinte.

2 — Os regulamentos a que se refere a parte final do número anterior são os seguintes:

Regulamentos de carreiras (admissões, readmissões e promoções);

Regulamento de transferências;

Regulamento de formação;

Regulamento de fardamentos;

Regulamento de actividades sociais (casas, dormitórios, cantinas, refeitórios, creches e jardins-de-infância, centros de férias e armazéns de víveres);

Regulamento de reclassificação;

Regulamento de faltas e ausências;

Regulamento de férias;

Regulamento de concessões.

Cláusula 178.^a

(Entrada em vigor)

1 — Os regulamentos previstos na cláusula 177.^a entram em vigor depois de prévio acordo entre a empresa e os sindicatos, com excepção do regulamento de carreira (promoções), que produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1975.

2 — No caso de falta de acordo, o diferendo será submetido imediatamente a conciliação, a efectuar pelos competentes serviços do Ministério do Trabalho.

3 — Se as partes não chegarem a acordo na conciliação referida no número anterior, recorrer-se-á ao processo de arbitragem previsto na cláusula 3.^a

Cláusula 179.^a

(Efeitos jurídicos)

Os regulamentos emergentes deste acordo que vierem a ser elaborados pela empresa e acordados pelos sindicatos representativos dos trabalhadores da mesma, terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

Cláusula 180.^a

(Publicação)

A publicação dos regulamentos a que se referem as cláusulas anteriores compete à empresa, nos termos da cláusula 188.^a

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 181.^a

(Garantias)

1 — A aplicação deste acordo não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria e retribuição nem a invocação das novas condições de trabalho nele previstas poderá constituir justificação para despedimento.

2 — Da aplicação das novas condições de trabalho constantes do presente acordo não poderá, em relação aos trabalhadores que forem abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho celebrado pela Estoril, S. A. R. L., em 24 de Junho de 1976, resultar qualquer diminuição das regalias sociais que efectivamente usufruem, designadamente quanto a senhas de almoço e subsídios para renda de casa.

Cláusula 182.^a

(Actualização de pensões de reforma e sobrevivência)

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Setembro de 1980 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 21 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 1980.

Cláusula 183.^a

(Fardamento)

1 — A empresa obriga-se a fornecer fardamento aos trabalhadores que em serviço sejam obrigados a utilizá-lo, nos termos do respectivo regulamento.

2 — A empresa obriga-se ao pagamento integral do custo de confecção dos fardamentos fornecidos aos trabalhadores, sem prejuízo dos limites que vierem a ser fixados no regulamento previsto no n.º 1.

Cláusula 184.^a

(Concessões de viagem)

1 — Os trabalhadores têm direito, na rede ferroviária da empresa, a concessões de viagem em 2.ª classe e beneficiam também, a título de concessão de viagem, do bónus de 75 % em relação ao preço fixado pela utilização da 1.ª classe nos comboios directos, semi-directos e regionais, mesmo que se façam transportar em comboio rápidos e internacionais.

2 — Os trabalhadores recrutados até à data da assinatura do acordo de 1975 da CP e que beneficiem de concessões de viagem em 1.ª classe manterão essas regalias.

3 — Respeitando-se os princípios estabelecidos nos números anteriores, serão objecto de regulamento as demais concessões de viagem, assim como as de transporte.

Cláusula 185.^a

(Antigüidade)

1 — A antigüidade dos trabalhadores em cada categoria conta-se desde a data de acesso a essa categoria. Em igualdade de circunstâncias será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

- a) Com mais tempo de serviço efectivo na empresa;
- b) Com mais idade.

2 — O critério estabelecido no número anterior será aplicável aos trabalhadores que forem admitidos ou ascenderem a nova categoria a partir da data de entrada em vigor do ACT de 1976.

3 — Enquanto os trabalhadores permanecerem na categoria a que tiverem ascendido até ao dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do ACT de 1976, a ordem de antigüidade será determinada pelo critério estabelecido no ACT de 1972 da CP, independentemente de terem ou não sido abrangidos pelo referido ACT.

Cláusula 186.^a

(Nomenclatura de categorias profissionais)

Até à data da entrada em vigor do regulamento de carreira, mantém-se a nomenclatura das actuais categorias profissionais e a especificação das respectivas funções.

Cláusula 187.^a

(Isenção de horário de trabalho)

A criação de situações de isenção de horário de trabalho, nos termos da lei geral e nos casos excepcionais em que tais situações se justifiquem, obriga a empresa a obter parecer favorável do sindicato.

Cláusula 188.^a

(Impressão do ACT e regulamentos)

1 — A empresa compete mandar imprimir o AE e toda a regulamentação emergente, entregando ao sindicato o número de exemplares por este solicitado.

2 — As deliberações da comissão paritária central consideram-se, para os efeitos do disposto no número anterior, como regulamentação.

3 — Os regulamentos deverão ser impressos em folhas destacáveis, dentro do dossier próprio.

Cláusula 189.^a

(Criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais)

Por acordo escrito entre a empresa e os sindicatos outorgantes do presente acordo poderá ser negociada, em qualquer momento, a criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais.

Cláusula 190.^a

(Interpretação de acordos anteriores e integração das suas lacunas)

A comissão paritária central emergente deste acordo poderá interpretar as disposições dos ACTs de 1975 e seguintes, bem como integrar as suas lacunas.

Cláusula 191.^a

(Carácter globalmente mais favorável do presente AE)

Os outorgantes reconhecem que o presente AE é globalmente mais favorável do que anteriores acordos celebrados entre o sindicato outorgante e os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.

ANEXO I

Categorias e retribuições

Retribuições	Categorias do AE/80	Categorias do ACT/79	Categorias do ACT/72-74
19 700\$00	Inspector regional de trens e revisão.	Inspector regional de trens e revisão (a criar).	—
18 600\$00	Chefe de depósito de trens e revisão.	Chefe de depósito de trens e revisão (a criar).	—
17 400\$00	Inspector de trens	Inspector de trens	Inspector de trens e revisão principal.
	Inspector de revisão	Inspector de revisão	Inspector de trens e revisão de 1.ª classe.
15 700\$00	Chefe de posto de trens e revisão (a extinguir).	Chefe de posto de trens e revisão (a extinguir).	Chefe de posto de trens e revisão.
	Vigilante de trens e revisão ...	Vigilante de trens e revisão (a criar).	—
14 800\$00	Condutor principal e revisor principal.	Condutor principal e revisor principal.	Controlador principal, revisor-condutor principal, cobrador principal e condutor principal.
	Adjunto de posto de trens e revisão (a extinguir).	Adjunto de posto de trens e revisão (a extinguir).	Adjunto de posto de trens e revisão principal, adjunto de posto de trens e revisão de 1.ª classe e adjunto de posto de trens e revisão de 2.ª classe.
14 000\$00	Condutor	Condutor	Condutor de 1.ª classe, condutor de 2.ª classe e guarda-freios principais.
	Revisor	Revisor	Controlador de 1.ª classe, controlador de 2.ª classe, revisor-condutor de 1.ª classe, revisor-condutor de 2.ª classe, cobrador de 1.ª classe e cobrador de 2.ª classe.
13 600\$00	Condutor ajudante	Condutor ajudante	Guarda-freios de 1.ª classe.
10 800\$00	Praticante de revisor	Praticante de revisor	Praticante de revisor-condutor.
	Praticante de condutor	Praticante de condutor	—

Lisboa, 28 de Novembro de 1980.

Pelo Sindicato Nacional de Trens e Revisão dos Caminhos de Ferro Portugueses:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Conselho de Gerência dos Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 22 de Janeiro de 1981, a fl. 106 do livro n.º 2, com o n.º 21/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Transtejo — Transportes Tejo, E. P.,
e o Sind. dos Trabalhadores de Transportes Fluviais e outros — Alteração salarial e outras**

Novo texto acordado para as cláusulas 2.º, 41.º e 55.º e anexo II «Tabela salarial do CCT celebrado entre a Transtejo — Transportes Tejo, E. P., e os Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante,

Aeronavegação e Pesca, dos Maquinistas e Ajudantes Artífices da Marinha Mercante e dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, 45 e 28, de 22 de Maio de 1978,

8 de Dezembro de 1979 e 29 de Julho de 1980, respectivamente:

Cláusula 2.^a

1 — (Sem alteração.)

2 — O presente acordo de empresa, no que respeita à tabela salarial, subsídio de chefia e abono de refeição, terá efeitos retroactivos a partir de 17 de Dezembro de 1980.

3 — (Sem alteração.)

4 — O valor da diuturnidade previsto no n.º 1 da cláusula 37.^a e do abono de refeição previsto no n.º 1 da cláusula 55.^a serão elevados, respectivamente, para 450\$ e 90\$, a partir de 1 de Outubro de 1981.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de chefia)

Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 2500\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição.

Cláusula 55.^a

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 38.^a e 61.^a, nos dias em que preste trabalho no mínimo de quatro horas, incluindo o prestado nos dias de descanso semanal, complementar e feriados, todo o trabalhador terá direito a um abono diário para refeição no valor de 80\$.

2 — (Sem alteração.)

3 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário, terá direito a dois abonos diárias para refeição.

ANEXO II

Tabela salarial

Escalão	Categorias	Vencimento
A	Superintendente (chefe de serviços de movimento) Chefe de serviços administrativos ...	25 000\$00
B	Chefe de serviços de fiscalização ... Mestre-encarregado de tráfego local (subchefe de serviço de movimento)	23 000\$00
C	Tesoureiro	20 250\$00
D	Mestre-encarregado de tráfego local (adjunto de serviço de movimento) Mestre-encarregado de tráfego local (encarregado de reparações de convés) Encarregado de reparações eléctricas Encarregado de reparações mecânicas Técnico de electrónica Chefe de secção administrativo ... Subchefe de serviço de fiscalização	19 600\$00

Escalão	Categorias	Vencimento
B	Enfermeiro	18 350\$00
F	Oficial principal electricista Primeiro-oficial administrativo	16 800\$00
G	Encarregado de armazém Chefe de zona Operário-chefe (carpinteiro)	15 700\$00
H	Mestre de tráfego local Fiscal Chefe de estação Maquinista prático de 1. ^a Segundo-oficial administrativo Oficial electricista	15 200\$00
I	Carpinteiro naval Pintor de 1. ^a Motorista estafeta Maquinista prático de 2. ^a	14 750\$00
J	Marinheiro de 1. ^a Bilheteiro/revisor Maquinista prático de 3. ^a	14 600\$00
L	Ajudante de maquinista prático ... Fiel de armazém Marinheiro de 2. ^a Terceiro-oficial administrativo Pré-oficial electricista	14 000\$00
M	Pré-oficial carpinteiro Telefonista/recepção Ajudante de fiel de armazém	13 150\$00
N	Aspirante administrativo Servente de armazém Continuo	12 350\$00
O	Ajudante electricista Servente de limpeza/estação	11 750\$00
P	Praticante administrativo do 2.º ano Aprendiz metalúrgico do 3.º e 4.º ano (carpinteiro)	10 250\$00
Q	Praticante administrativo do 1.º ano Aprendiz metalúrgico do 1.º e 2.º ano (carpinteiro) Paquete administrativo	9 750\$00

Lisboa, 7 de Janeiro de 1981.

Pelo Transtejo — Transportes Tejo, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas e Ajudantes Artífices da Marinha Mercante:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:
Joaquim Jorge Ferreira Alve;

Depositado em 22 de Janeiro de 1981, a fl. 106 do livro n.º 2, com o n.º 22/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P.,
e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins (SIMA) — Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.*

(**Ambito**)

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.*

(**Vigência**)

1 — Este acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial e a restante matéria negocuada terão a duração de doze meses.

3 — A tabela salarial e a restante matéria negocuada têm eficácia retroactiva reportada ao dia 21 de Outubro de 1980.

O subsídio de férias é devido a todos os trabalhadores, pelas férias vencidas em 1980.

4 — O período de vigência deste acordo considera-se automaticamente prorrogado por períodos sucessivos de três meses se qualquer das partes não fizer a sua denúncia por escrito ou não apresentar a respectiva proposta de revisão até sessenta dias antes do seu termo.

Cláusula 23.*-B

(**Subsídio de turnos**)

1 — O subsídio de turnos será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — As retribuições fixas constantes do anexo II serão acrescidas, para os trabalhadores em regime de turnos, dos seguintes subsídios mensais:

- Os que prestem trabalho em regime de dois turnos com duas variantes de horários mensais auferirão 570\$;
- Os que prestem trabalho em regime de três turnos com três ou mais variantes mensais auferirão 855\$.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turnos previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

- Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por

escala de rotação contínua ou descontínua, com duas ou três e mais variantes, terão direito ao subsídio por inteiro estabelecido no n.º 3;

- Os trabalhadores, abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço, terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador, determinado expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;
- Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado, apenas, uma parte daquele trabalho efectivo, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea anterior;
- Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variante, não terão direito ao referido subsídio.

Cláusula 33.*

(**Diuturnidades**)

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores beneficiarão das seguintes diuturnidades, não cumulativas, atribuíveis em função das respectivas antiguidades na empresa:

Mais de 5 anos	600\$00
Mais de 10 anos	1 200\$00
Mais de 15 anos	1 800\$00
Mais de 20 anos	2 400\$00
Mais de 25 anos	3 000\$00

Cláusula 34.*

(**Subsídio de quilometragem**)

1 — Aos maquinistas e factores em serviço efectivo de tracção efectuado em galerias é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem, nas seguintes condições:

Até 1000 km mensais — \$06/km;
De 1000 km a 2000 km mensais — \$12/km;
De 2000 km a 4000 km — \$24/km.

2 — O subsídio será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

Cláusula 35.*

(**Subsídio de formação**)

1 — Aos trabalhadores destacados temporariamente para o exercício da função de monitor de formação é atribuído mensalmente um subsídio de formação.

2 — Sem prejuízo do n.º 3, o subsídio de formação (SF) é calculado pela seguinte fórmula:

$$SF = RIC - RC$$

sendo *RIC* a remuneração mensal fixa de inspector-chefe e *RC* a remuneração mensal fixa da categoria a que o trabalhador pertence.

3 — O subsídio de formação não será de montante inferior a 1800\$.

4 — Os representantes dos trabalhadores serão ouvidos sobre critérios de selecção e programas a elaborar para a formação.

Cláusula 60.^a

(Serviço de bar e refeitório)

1 — A empresa obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e bar.

2 — A empresa porá à disposição dos trabalhadores um serviço de refeitório nas seguintes condições:

- a) Todos os trabalhadores em serviço efectivo na empresa têm direito a almoço ou jantar no refeitório da empresa mediante a aquisição de cadernetas de senhas ou senhas avulsas, de almoço ou jantar, a 10\$ cada senha;
- b) Os trabalhadores em serviço efectivo podem optar por uma senha para uso fora do refeitório da empresa, para almoço ou jantar, no valor de 80\$. Os mesmos trabalhadores em serviço efectivo têm direito ao pagamento do pequeno-almoço no valor de 25\$;
- c) Todos os trabalhadores em serviço efectivo na empresa e que por razões do mesmo não possam utilizar o refeitório terão direito a uma refeição fria, a fornecer pela empresa, em substituição da refeição principal diária concedida nos termos de a) ou b);
- d) Os trabalhadores que, em situação de emergência grave, façam pelo menos quatro horas extraordinárias em antecipação ou prolongamento a um período normal completo têm ainda direito a uma senha de almoço ou jantar nas condições das alíneas a) ou b) e, se possível, da c);
- e) Os trabalhadores que sejam chamados a prestar trabalho extraordinário durante o dia completo de trabalho coincidente com o descanso semanal terão direito às regalias previstas nesta cláusula.

3 — O horário de funcionamento do refeitório será o seguinte:

Para almoços, das 11 horas e 30 minutos às 15 horas;

Para jantares, das 17 horas às 21 horas.

12 de Dezembro de 1980.

Pela Comissão Administrativa:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMA:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Grupos profissionais

Categorias a incluir no anexo I oportunamente criadas nos termos da cláusula 13.^a do ACT:

Grupo V:

Fiscal de exploração;
Mecânico-operador de máquinas.

ANEXO II

Remunerações fixas

Grupos	Vencimentos
I	12 300\$00
II	12 900\$00
III	13 700\$00
IV	14 700\$00
V	15 700\$00
VI	17 250\$00
VII	19 500\$00
VIII	22 000\$00

ANEXO IV

Definição de funções

Funções a incluir ou modificar no anexo IV oportunamente acordadas nos termos da cláusula 13.^a do ACT:

Bilheteiro. — É o profissional a quem compete vender os bilhetes, verificá-los e recolhê-los no caso de compensação, arrecadar as receitas e delas prestar contas. Quando necessário poderá condicionar o acesso às estações da rede. Compete-lhe ainda, no seu posto de trabalho, exercer uma vigilância tanto quanto possível permanente sobre a utilização pelo público do equipamento de controle automático de bilhetes, informando-o do modo da sua utilização, evitando a deterioração dos mesmos, vigiando o seu estado de funcionamento, colocando os códigos correctos e dando ao público outras informações de ordem genérica. A sua posição de trabalho é normalmente sentada e a sua função, quando vendendo bilhetes exerce-se manipulando máquinas semiautomáticas próprias para esse fim.

Fiscal de exploração. — É o profissional que verifica a posse e validade dos títulos de transporte que legalmente facultam a utilização do metropolitano, como transporte público, para controle do direito à referida utilização; aborda os utentes dentro das barreiras de controle (área paga) e nos comboios; solicita a apresentação do título de transporte; identifica o utente objecto de fiscalização e procede à autuação no caso de fraude ou falta do título de transporte; elabora autos de notícia (nos casos de autuação) e outros documentos integrados pelas normas reguladoras do seu serviço.

Mecânico-operador de máquinas. — É o profissional que executa a manutenção, reparação e afinação de máquinas ou conjuntos mecânicos de todos os equipamentos de manutenção de via férrea, ou outros, podendo também recuperar ou fabricar peças simples necessárias ao desempenho dessas funções, utilizando ferramentas manuais, máquinas-ferramentas e instrumentos de medida. Quando necessário, executa trabalhos de reparação em chapas, perfilados e tubos em instalações e equipamentos. Executa também soldagens em todos os trabalhos e reparações já

mencionados. Conduz e manobra nas linhas principais fora do período de exploração e nas vias de serviço, as máquinas da DVO, e eventualmente outras máquinas. Está sujeito ao regime de trabalho nocturno e a serviço por turnos e alguns destes trabalhos são executados no subsolo.

Depositado em 22 de Janeiro de 1981, a fl. 106 do livro n.º 2, com o n.º 23/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-CI/79.

**AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P.,
e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.*

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.*

(Vigência)

1 — Este acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial e a restante matéria negociada terão a duração de doze meses.

3 — A tabela salarial e a restante matéria negociada têm eficácia retroactiva reportada ao dia 21 de Outubro de 1980.

O subsídio de férias é devido a todos os trabalhadores pelas férias vencidas em 1980.

4 — O período de vigência deste acordo considera-se automaticamente prorrogado por períodos sucessivos de três meses, se qualquer das partes não fizer a sua denúncia por escrito ou não apresentar a respectiva proposta de revisão até sessenta dias antes do seu termo.

Cláusula 23.*-B

(Subsídio de turnos)

1 — O subsídio de turnos será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — As retribuições fixas constantes do anexo II serão acrescidas, para os trabalhadores em regime de turnos, dos seguintes subsídios mensais:

- a) Os que prestem trabalho em regime de dois turnos com duas variantes de horários mensais auferirão 570\$;
- b) Os que prestem trabalho em regime de três turnos com três ou mais variantes mensais auferirão 855\$.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turnos previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com duas ou três e mais variantes, terão direito ao subsídio por inteiro estabelecido no n.º 3;
- b) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador, determinado expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;
- c) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado apenas uma parte daquele trabalho efectivo, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea anterior;
- d) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variante, não terão direito ao referido subsídio.

Cláusula 33.^a

(Diuturnidades)

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores beneficiarão das seguintes diuturnidades, não cumulativas, atribuíveis em função das respectivas antiguidades na empresa:

Mais de 5 anos	600\$00
Mais de 10 anos	1 200\$00
Mais de 15 anos	1 800\$00
Mais de 20 anos	2 400\$00
Mais de 25 anos	3 000\$00

Cláusula 34.^a

(Subsídio de quilometragem)

1 — Aos maquinistas e factores em serviço efectivo de tracção efectuado em galeria é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem, nas seguintes condições:

Até 1000 km mensais — \$06/km;
De 1000 km a 2000 km mensais — \$12/km;
De 2000 km a 4000 km — \$24/km.

2 — O subsídio será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de formação)

1 — Aos trabalhadores destacados temporariamente para o exercício da função de monitor de formação é atribuído mensalmente um subsídio de formação.

2 — Sem prejuízo do n.º 3, o subsídio de formação (SF) é calculado pela seguinte fórmula:

$$SF = RIC - RC$$

sendo *RIC* a remuneração mensal fixa de inspector-chefe e *RC* a remuneração mensal fixa da categoria a que o trabalhador pertence.

3 — O subsídio de formação não será de montante inferior a 1800\$.

4 — Os representantes dos trabalhadores serão ouvidos sobre critérios de selecção e programas a elaborar para a formação.

Cláusula 60.^a

(Serviço de bar e refeitório)

1 — A empresa obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e bar.

2 — A empresa porá à disposição dos trabalhadores um serviço de refeitório nas seguintes condições:

- a) Todos os trabalhadores em serviço efectivo na empresa têm direito a almoço ou jantar no refeitório da empresa mediante a aquisição de cadernetas de senhas ou senhas avulsas, de almoço ou jantar, a 10\$ cada senha;
- b) Os trabalhadores em serviço efectivo podem optar por uma senha para uso fora do re-

feitório da empresa, para almoço ou jantar, no valor de 80\$. Os mesmos trabalhadores em serviço efectivo têm direito ao pagamento do pequeno-almoço no valor de 25\$;

- c) Todos os trabalhadores em serviço efectivo na empresa e que por razões do mesmo não possam utilizar o refeitório terão direito a uma refeição fria, a fornecer pela empresa, em substituição da refeição principal diária concedida nos termos de a) ou b);
- d) Os trabalhadores que, em situação de emergência grave, façam pelo menos quatro horas extraordinárias em antecipação ou prolongamento a um período normal completo têm ainda direito a uma senha de almoço ou jantar nas condições das alíneas a) ou b) e, se possível, da c);
- e) Os trabalhadores que sejam chamados a prestar trabalho extraordinário durante o dia completo de trabalho coincidente com o descanso semanal terão direito às regalias previstas nesta cláusula.

3 — O horário de funcionamento do refeitório será o seguinte:

Para almoços, das 11 horas e 30 minutos às 15 horas;
Para jantares, das 17 horas às 21 horas.

ANEXO I

Grupos profissionais

Categorias a incluir no anexo I oportunamente criadas nos termos da cláusula 13.^a do ACT:

Grupo V:

Fiscal de exploração;
Mecânico-operador de máquinas.

ANEXO II

Remunerações fixas

Grupos	Vencimentos
I	12 300\$00
II	12 900\$00
III	13 700\$00
IV	14 700\$00
V	15 700\$00
VI	17 250\$00
VII	19 500\$00
VIII	22 000\$00

ANEXO IV

Definição de funções

Funções a incluir ou modificar no anexo IV oportunamente acordadas nos termos da cláusula 13.^a do ACT:

Bilheteteiro. — É o profissional a quem compete vender os bilhetes, verificar-lhos e recolher-lhos no caso de compensação, arrecadar as receitas e delas prestar contas. Quando necessário, poderá condicionar o

acesso às estações da rede. Compete-lhe ainda, no seu posto de trabalho, exercer uma vigilância tanto quanto possível permanente sobre a utilização pelo público do equipamento de controle automático de bilhetes, informando-o do modo da sua utilização, evitando a deterioração dos mesmos, vigiando o seu estado de funcionamento, colocando os códigos correctos e dando ao público outras informações de ordem genérica. A sua posição de trabalho é normalmente sentada e a sua função, quando vendendo bilhetes, exerce-se manipulando máquinas semiautomáticas próprias para esse fim.

Fiscal de exploração. — É o profissional que verifica a posse e validade dos títulos de transporte que legalmente facultam a utilização do metropolitano, como transporte público, para controle do direito à referida utilização; aborda os utentes dentro das barreiras de controle (área paga) e nos comboios; solicita a apresentação do título de transporte; identifica o utente objecto de fiscalização e procede à autuação no caso de fraude ou falta do título de transporte; elabora autos de notícia (nos casos de autuação) e outros documentos integrados pelas normas reguladoras do seu serviço.

Mecânico-operador de máquinas. — É o profissional que executa a manutenção, reparação e afinação de máquinas ou conjuntos mecânicos de todos os equipamentos de manutenção de via férrea ou outros, podendo também recuperar ou fabricar peças simples necessárias ao desempenho dessas funções, utilizando ferramentas manuais, máquinas-ferramentas e instrumentos de medida. Quando necessário,

executa trabalhos de reparação em chapas, perfilados e tubos em instalações e equipamentos. Executa também soldagens em todos os trabalhos e reparações já mencionados. Conduz e manobra nas linhas principais, fora do período de exploração, e nas vias de serviço as máquinas da DVO e eventualmente outras máquinas. Está sujeito ao regime de trabalho nocturno e a serviço por turnos e alguns destes trabalhos são executados no subsolo.

12 de Dezembro de 1980.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Florindo Mateus Marinho.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Isidro da Graça Fonseca.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)
Carlos José Ferreira Cunha.*

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa.

Depositado em 22 de Janeiro de 1981, a fl. 106 do livro n.º 2, com o n.º 24/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79.