

Boletim do Trabalho e Emprego

3

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 238\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 59	N.º 3	P. 89-156	22 · JANEIRO · 1992
-----------------	-----------	--------	---------	-------	-----------	---------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- SOCINGOR — Sociedade de Comércio e Indústria de Detergentes, L.^{da} — Autorização de laboração contínua Pág. 91

Portarias de extensão:

- PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto e outro, entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro, entre a mesma associação patronal e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas, entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 91
- PE dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 92
- PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul 93
- PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga e entre as mesmas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga 94
- Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre aquela associação patronal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo 95

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e outros e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Duração do trabalho 95
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras 97
- AE entre a Rodo Cargo — Transportes Rodoviários de Mercadorias, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins e outros (quadros) 98
- AE entre a Rodo Cargo — Transportes Rodoviários de Mercadorias, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins e outros 124

— AE entre a Cooperativa Agrícola do Mira, S. C. R. L., e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial	Pág. 152
— AE entre a GERMEN — Moagens de Cereais, L.ª, e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Flores-tas — Alteração salarial e outras	154
— Acordo de adesão entre várias instituições bancárias e o Sind. dos Bancários do Norte aos ACT entre várias instituições bancárias e o Sind. dos Bancários do Centro e outros	155
— CCT para a indústria e comércio farmacêuticos — Deliberação da comissão paritária	155
— ACT entre as caixas de crédito agrícola mútuo e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas (alteração salarial e outras) — Rectificação	156



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

SOCINGOR — Sociedade de Comércio e Indústria de Detergentes, L.^{da} Autorização de laboração contínua

Despacho conjunto

A empresa SOCINGOR — Sociedade de Comércio e Indústria de Detergentes, L.^{da}, com sede na Rua do Paraíso, 15, 4.^o, C, em Lisboa, e instalações fabris na Estrada Nacional n.^o 10, Porto Alto, e Estrada Nacional n.^o 118, Salvaterra de Magos, requereu autorização para laborar continuamente.

A empresa, cuja actividade se insere na indústria química, fundamenta o requerido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente:

Ter feito avultados investimentos na aquisição de equipamentos sofisticados e, assim, ter necessidade de maximizar o aproveitamento da capacidade produtiva instalada;

Caso os equipamentos fossem desligados, seria necessário a desmontagem, limpeza e nova montagem do equipamento, operações que consomem uma média de dez horas;

Necessidade de aumentar a sua capacidade de resposta à procura de mercado e cumprimento dos prazos de encomendas.

Por fim, com o regime de laboração pretendido aumentará o número de postos de trabalho.

Nestes termos e considerando:

- 1) Que os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua deram o seu acordo, por escrito;
- 2) Que não existe conflitualidade nas relações laborais na empresa;
- 3) Que se comprovam os fundamentos de ordem técnica e económica descritos pela requerente;
- 4) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, CCT para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 28, de 29 de Julho de 1977, não actualiza o regime de laboração requerido,

é autorizada, ao abrigo do n.^o 3 do artigo 26.^o do Decreto-Lei n.^o 409/71, de 27 de Setembro, a empresa SOCINGOR — Sociedade de Comércio e Indústria de Detergentes, L.^{da}, com sede na Rua do Paraíso, 15, 4.^o, C, em Lisboa, e fábricas em Porto Alto e Salvaterra de Magos, a laborar continuamente nas suas instalações fabris.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 19 de Dezembro de 1991. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto e outro, entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro, entre a mesma associação patronal e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas, entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e, ainda, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e várias associações sindicais foram celebrados os CCT mencionados em título e publicados, respectivamente, os três do primeiro grupo (produção), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^os 27, de

22 de Julho de 1991, 29, de 8 de Agosto de 1991, e 30, de 15 de Agosto de 1991, os três do segundo grupo (funções auxiliares), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^os 27, de 22 de Julho de 1991, 29, de 8 de Agosto de 1991, e 30, de 15 de Agosto de 1991,

e, os dois do terceiro grupo (escritórios, comércio e correlativos), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, e 31, de 22 de Agosto de 1991.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelas referidas convenções as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade regulado pelas convenções, não filiadas na associação patronal outorgante, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não representados pelas associações sindicais signatárias das mesmas que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT celebrados entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto e outro, entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro, entre a mesma associação patronal e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas, entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e a Federação dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e o SINDEQ — Sindicato da Energia, Química e Indústrias Diversas (funções auxiliares), entre a

mesma associação patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados, os três do primeiro grupo (produção) no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 27 de Julho de 1991, 29, de 8 de Agosto de 1991, e 30, de 15 de Agosto de 1991, os três do segundo grupo (funções auxiliares), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1991, 29, de 8 de Agosto de 1991, e 30, de 15 de Agosto de 1991, e os dois do terceiro grupo (escritórios, comércio e correlativos), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, e 31, de 22 de Agosto de 1991, são tornadas extensivas, no território do continente, na área das convenções, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam a actividade económica regulada pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1991.

2 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 8 de Janeiro de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

PE dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 1991, encontram-se inseridos os CCT celebrados entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e a

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que as aludidas convenções colectivas de trabalho se aplicam tão-só às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações de classe signatárias;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas por aqueles ajustes colectivos;

Considerando a indispensabilidade de assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto jusb-laboral do sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1991, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção Civil e Obras Públicas do Sul e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações pa-

tronais signatárias que, no continente, exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, no continente, exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Maio de 1991.

2 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Emprego e da Segurança Social, 7 de Janeiro de 1992. — Pelo Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Álvaro Severiano da Silva Magalhães*, Secretário de Estado das Obras Públicas. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1991, foram publicadas as alterações às convenções mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área de aplicação da convenção de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados não filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho na área e âmbito definidos na convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, e não tendo havido oposição:

Manda o Governo, pelos Ministros do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Comerciantes

de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1991, são extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão prevista no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 8 de Janeiro de 1992. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Teresa Paula de Oliveira Ricou*, Secretária de Estado do Comércio Interno. — Pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga e entre as mesmas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23 e 31, de 22 de Junho de 1991 e 22 de Agosto de 1991, respectivamente, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a vantagem em uniformizar as condições de trabalho na área e âmbito fixados na convenção e também no concelho de Esposende onde não existe associação patronal;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação dos avisos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1991, e 39, de 22 de Outubro de 1991, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelos Ministros do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações aos CCT entre a Associação Comercial de Braga e outras

e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga, e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1991, e 31, de 22 de Agosto de 1991, respectivamente, são extensivas:

- a) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados nas respectivas associações sindicais outorgantes;
- b) No concelho de Esposende, às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais por não existir associação patronal.

2 — Não são abrangidas na extensão prevista no número anterior as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores das categorias de contínuo e servente de limpeza, comuns em ambas as convenções, às quais são extensivas as disposições da segunda destas convenções, salvo quanto às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações pa-

tronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais às quais são extensivas as disposições da primeira convenção.

3 — São excluídas da extensão determinada neste artigo as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Agosto de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 8 de Janeiro de 1992. — Pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Teresa Paula de Oliveira Ricou*, Secretária de Estado do Comércio Interno.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre aquela associação patronal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1991, e 38, de 15 de Outubro de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma aludidos, tornará as disposições constantes daquelas extensivas, nos distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Castelo Branco e no concelho de Ourém, a todas as entidades patronais filiadas na associação pa-

tronal signatária e aos trabalhadores ao seu serviço, sem filiação sindical, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal signatária, mas que nela se possam inscrever, do sector de hotéis e estabelecimentos equiparados e ou exerçam a actividade económica a que se referem as classificações CAE 6311.00, 6312.00 e 6319.00 (ou seja, a actividade de restaurantes, cafés e actividades similares de comidas e bebidas, com exceção das empresas de *catering*, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas naquelas.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e outros e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Duração do trabalho

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, incluindo as Regiões Autónomas.

Cláusula 2.ª

Âmbito

Pelo presente contrato ficam obrigados, por um lado, todos os empresários e produtores que, por conta pró-

pria, na área definida na cláusula anterior se dediquem à actividade agrícola e pecuária, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração daqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que inscritos nas associações patronais representadas pela confederação signatária, CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, e, por outro lado, todos os trabalhadores que prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1992, nos termos e para os efeitos do n.º 1 da cláusula 5.^a, e terá uma duração de 24 meses.

2 — Nos termos e para os efeitos do n.º 2 da cláusula 5.^a, a presente convenção colectiva vigorará a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.

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

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

1 — A partir de 1 de Janeiro de 1992 a duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e duas horas, sem prejuízo de períodos de menor duração que já estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 1994, a duração máxima de trabalho normal em cada semana será de quarenta horas.

3 — Em função dos interesses e necessidades sentidas em cada região ou sector poderão ser estabelecidas regras de flexibilização do período normal de trabalho semanal, entre as associações e o SETAA.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

1 — A partir de 1 de Janeiro de 1992 são revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional aplicáveis aos trabalhadores e

entidades patronais abrangidos por este CCT, na parte em que contrariem as normas resultantes do presente clausulado.

2 — A todo o tempo as partes poderão acordar em rever o calendário agora estabelecido.

3 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis eventualmente em vigor.

Lisboa, 11 de Setembro de 1991.

Pela Confederação dos Agricultores de Portugal:

José Manuel Rodrigues Casqueiro.

Pela Associação de Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

António Pedro Gouveia Themudo de Castro.

Pela Associação de Agricultores da Azambuja:

José António Ribeiro Pereira Barroso.

Pela Associação de Agricultores de Coruche e Vale do Sorraia:

Raul António Leitão Godinho.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

Manuel Francisco Cartaxo Rebocho.

Pela Associação de Agricultores de Grândola:

José Luís Gomes Dias.

Pela Associação de Agricultores do Ribatejo:

Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

João Joaquim Elias Romão.

Pela Associação de Agricultores de Aljustrel:

Manuel Salvador Canijo Quadros e Costa.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Mafra:

José Francisco do Vale Serra.

Pela Associação de Agricultores do Baixo Alentejo:

Rafael António Rogado Candeias.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Manuel Vitorino Santos.
Francelina Matilde Abreu Mira.*

Entrado em 22 de Outubro de 1991.

Depositado em 13 de Janeiro de 1992, a fl. 101 do livro n.º 6, com o n.º 10/92, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Julho de 1982, e última publicação no n.º 4, de 29 de Janeiro de 1991, dá nova redacção às seguintes matérias:

.....
Cláusula 23.^a

.....
Trabalho extraordinário

8 — Para os efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de 950\$.

.....
Cláusula 28.^a

.....
Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 2650\$.

.....
Cláusula 64.^a

.....
Direitos dos trabalhadores nas deslocações

5 —
a)
b) Pequeno-almoço — 230\$;
c) Almoço ou jantar — 950\$.

.....
Cláusula 67.^a

.....
Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 300\$, exceptuando as pequenissimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.^a, que atribuirão um subsídio diário de 150\$.

.....
Cláusula 76.^a

.....
Retroactividade

A tabela salarial (anexo III) produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1991.

.....
Cláusula 79.^a

.....
Pequenissimas empresas

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores em 1250\$ em relação ao salário mínimo nacional.

3 — Às empresas referidas na alínea a) do n.º 1 desta cláusula não serão aplicáveis os n.ºs 2 e 3 da cláusula 67.^a

.....
ANEXO III

.....
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	112 200\$00
1	101 900\$00
2	84 700\$00
3	76 500\$00
4	66 400\$00
5	62 300\$00
6	56 900\$00
7	54 400\$00
8	51 100\$00
9	47 800\$00
10	47 200\$00
11	39 300\$00
12	35 600\$00
13	34 900\$00

Lisboa, 21 de Outubro de 1991.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

Para que esta declaração produza os seus efeitos legais vai a mesma ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 2 de Janeiro de 1992. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicados do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco.
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 2 de Janeiro de 1992.

Depositado em 14 de Janeiro de 1992, a fl. 101 do livro n.º 6, com o n.º 14/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodo Cargo — Transportes Rodoviários de Mercadorias, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins e outros (quadros)

CAPÍTULO I Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a RODO CARGO — Transportes Rodoviários de Mercadorias, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais constantes do anexo I, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir da respectiva entrada em vigor.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de cada ano.

Cláusula 3.^a

Forma e tempo de revisão

1 — A revisão efectuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á, por escrito, mediante a apresentação de uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, decorridos 10 meses da data do início do respectivo período de vigência.

3 — A resposta à proposta de revisão do acordo será enviada, por escrito, até 30 dias após a apresentação daquela, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ser maior;
- b) Possuir a formação requerida para o desempenho das funções;
- c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para efeito da alínea b) do número anterior, a empresa poderá exigir a apresentação de carteira profissional, diploma e ou documento idóneo comprovativo do exercício anterior da função e ou prestação de provas.

3 — Para comprovação da capacidade física referida na alínea c) do n.º 1, deverá o trabalhador, antes da admissão, ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

4 — O ingresso dos trabalhadores far-se-á pela categoria e escalão mais baixo.

5 — Poderá, em casos excepcionais, a admissão processar-se para categoria e escalão diferentes, tendo em conta a experiência e as habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo candidato.

6 — As habilitações para ingresso, do exterior, nas funções de técnico, sem prejuízo do disposto no número seguinte, são as de bacharelato ou equivalente ou a licenciatura adequada.

7 — As habilitações mínimas para a admissão de técnicos auxiliares são o 11.º ano de escolaridade.

8 — Para os trabalhadores já ao serviço da empresa, as habilitações mínimas referidas no n.º 6 poderão ser supridas por uma larga experiência no domínio profissional em que a vaga se verificar.

9 — Não é aplicável o disposto nos n.os 6 e 7 aos trabalhadores que exerciam as funções correspondentes ao posto de trabalho vago, desde que, nos termos do n.º 2, façam prova do nível de conhecimentos requeridos pela função.

10 — O disposto no número anterior e nos n.os 6 e 7 não é aplicável à área de produção da empresa, podendo neste caso ser suprida a habilitação mínima por comprovada experiência no domínio profissional respectivo.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Não havendo candidatos com os requisitos pretendidos, a empresa poderá recorrer a recrutamento externo.

3 — Quando da abertura de concurso e sua divulgação, deverá ser indicada a função e o perfil respetivo.

Cláusula 6.^a

Regime de experiência

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental, por período não inferior a dois meses nem superior a quatro, a fixar, por escrito, no acto da admissão.

Exceptuam-se também as admissões a termo, situação em que o prazo será de 15 dias, se o contrato for de duração inferior ou igual a 6 meses, e de 30 dias, se for superior.

2 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade do trabalhador é considerada a partir do início do período experimental.

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

4 — Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por deliberação da comissão paritária, mediante proposta fundamentada.

3 — Sempre que, perante a dispersão regular das funções de um trabalhador, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda remuneração mais elevada.

4 — Os lugares de direcção são desempenhados, em regime de comissão de serviço, por nomeação do conselho de administração.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos da lei, um mapa do quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo.

3 — Mapas idênticos serão enviados na mesma data aos sindicatos outorgantes.

4 — A empresa afixará, nos termos legais, nos locais de trabalho e em lugar bem visível, cópia do mapa.

5 — A empresa enviará em duplicado e até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, em impressos de modelo adoptado pelos sindicatos, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

6 — Os mapas obtidos por meios informáticos poderão não respeitar o modelo referido no número anterior, mas conterão os elementos nele exigidos.

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados a termo, na situação de doentes ou sinistrados e os que se encontrem a prestar serviço militar.

Cláusula 9.^a

Acesso

1 — O acesso automático do grau 1 ao grau 2-A far-se-á após 6 e 12 meses de antiguidade na categoria, consoante os trabalhadores sejam licenciados e não licenciados, respectivamente.

2 — Após 6 e 12 meses de permanência na categoria para os licenciados e bacharéis ou para os restantes, respectivamente, os técnicos de grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores classificados no escalão A das categorias profissionais ascenderão ao escalão B após um ano de permanência no escalão.

4 — O acesso do escalão B ao escalão C das categorias profissionais far-se-á mediante avaliação, não condicionada à existência de vagas, a efectuar no prazo mínimo de 12 e máximo de 18 meses. Se a avaliação não for favorável, terá lugar anualmente nova avaliação.

5 — O princípio referido no número anterior aplica-se ao acesso do grau 2-B ao grau 3-A.

6 — No caso de não se verificar o acesso previsto nos números anteriores, o trabalhador pode solicitar os fundamentos do resultado da avaliação.

Cláusula 10.^a

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo é regulada pela lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Facilitar, nos termos legais, a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas e da comissão de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não estejam de acordo com a sua função, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei, e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- g) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- h) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicitar, por escrito;
- i) Dispensar, nos termos legais, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, de membros da comissão e das sub-comissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes;
- j) Facilitar, nos termos legais, o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- k) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, das normas que o regem e dos regulamentos e instruções internas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se aos testes a efectuar sob direcção dos serviços de medicina do trabalho da empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os outros trabalhadores e com o público;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- j) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo no caso de passagem de horário de turnos ao horário normal;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança;

- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, salvo quando legal ou judicialmente imposto;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 14.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

Em conformidade com o preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É vedada à empresa qualquer forma de lock-out.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 15.^a

Local de trabalho

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou para onde foi transferido, desde que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa em documento onde constem as condições ou termos dessa transferência.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho — Definição e princípios gerais

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos da lei e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos.

4 — A alteração de horário fixo para horário flexível depende do acordo do trabalhador.

5 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

6 — Com o acordo dos trabalhadores respectivos, poderá ser fixado o regime de isenção de horário de trabalho para qualquer das categorias previstas neste acordo.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal terá a duração seguinte:

- a) Os chefes de movimento, encarregados metalúrgicos e electricistas, chefes de zona de movimento e chefes de oficina terão horário semanal de quarenta e quatro horas, passando a quarenta e três horas em 1 de Janeiro de 1992;
- b) Para os restantes trabalhadores esse período será de quarenta horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário flexível

1 — Considera-se horário flexível aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser variáveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

2 — Em horário flexível considera-se trabalho suplementar o efectuado fora dos limites estabelecidos para a prestação do trabalho diário.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário por turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é prestado em horário com rotação contínua ou descontínua.

2 — Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a quarenta horas semanais em cinco dias.

3 — O trabalhador terá direito a tomar a sua refeição durante o período de trabalho e no respectivo local, considerando-se o tempo gasto com a mesma como tempo de serviço.

4 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

5 — Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar por turnos sem o seu acordo, por escrito.

7 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos, sem prejuízo do estabelecido nos n.^{os} 4 e 5 e sem prejuízo do descanso em cada sete dias.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4 — No caso previsto no número anterior a prestação de trabalho suplementar não ultrapassará, em regra, duas horas diárias e, no total, duzentas e quarenta horas anuais.

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

Cláusula 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A requerimento da empresa, devidamente fundamentado, poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa e do sindicato respectivo, tratando-se de trabalhador sindicalizado.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito a uma remuneração especial, correspondente a um mínimo de 20% da remuneração mensal.

4 — O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias consecutivos de descanso, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores terão o dia de descanso semanal ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado. O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros dois dias consecutivos, se para tanto houver acordo, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar, tem direito a descansar um dia completo num dos três dias imediatos.

4 — Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar dois dias completos, um dos quais terá lugar num dos três dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediato.

Cláusula 25.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
A terça-feira de Carnaval.

4 — O número de dias feriados estabelecido nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor diferentemente quanto a esta matéria.

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores terão direito a um período de férias de 22 dias úteis, sem prejuízo da sua remuneração, como se estivessem ao serviço.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre do ano civil têm direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias

de dois dias úteis por cada mês completo de trabalho, contados até 31 de Dezembro desse ano, gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.

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

5 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem.

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

Cláusula 27.^a

Gozo de férias

1 — As férias poderão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

Cláusula 28.^a

Marcação de férias

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

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

Cláusula 29.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 30.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias na época fixada.

2 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada pela administração regional de saúde, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o seu termo.

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 31.^a

Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo o subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 32.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 33.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição contar-se-á para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias e subsídios de Natal e de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

4 — O trabalhador a quem foi concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 34.^a

Impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na lei.

5 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

6 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

7 — Durante a suspensão não se interrompe o decorso do prazo para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato, nos termos gerais.

8 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

Conceito de falta

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

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

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4 — Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas condições constantes do quadro referido no n.º 8.

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

3 — O trabalhador que pretenda usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará a empresa com uma antecedência não superior a 15 dias nem inferior a 10 dias relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia do aniversário natalício pode, a esse título, conferir direito a retribuição especial.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

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

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

7 — Em qualquer caso de falta justificada a empresa pode, através das áreas de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro seguinte:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, genros e noras, padastro ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.

Natureza da falta	Documento comprovativo
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante três dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafá ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realzem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, nos termos legais.	Documento passado pelo comandante do quartel ou pelo Serviço Nacional de Bombeiros.
j) Prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	—
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, quando ultrapassarem o crédito de horas legal;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
- c) As referidas na alínea o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição.

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.^a

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

Cláusula 39.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho

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

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II.

4 — A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

5 — A retribuição poderá ser satisfeita em numerário, por meio de cheque ou por transferência bancária.

6 — Ao trabalhador será entregue no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão preenchido de forma indelével, onde conste o nome da empresa e do trabalhador, o número de inscrição na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 41.^a

Remuneração por substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador seja incumbido, por escrito, de substituir outro de categoria e remuneração superior, receberá a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes do anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 5280\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 7650\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 10 570\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — Entende-se por turno nocturno o que se prolongue para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 horas e as 7 horas.

3 — Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou do regime de três turnos para o de dois turnos, mantém o direito ao subsídio de turno:

- a) Desde que trabalhe nesse regime há cinco anos seguidos ou interpolados;
- b) Desde que a mudança seja do interesse da empresa e o trabalhador esteja nesse regime há 12 meses seguidos ou interpolados.

4 — Verificando-se o disposto no número anterior, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio de turno for igual à remuneração actualizada.

No caso da alínea b) do número anterior, a mudança implica que o subsídio seja integrado na remuneração nos seguintes termos:

- 50% na primeira actualização salarial posterior à mudança do tipo de horário;
- 25% nas duas actualizações subsequentes.

Cláusula 43.^a

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 45.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade no montante de 1850\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado a 200%.

2 — Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 47.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, do trabalho nocturno e do trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2 — O subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, seguidas ou interporladas, respeitando-se o disposto no número anterior.

3 — Tem direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efectivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença, devidamente comprovada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4 — A empresa complementará ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

5 — O subsídio referido no n.º 3 e o complemento referido no n.º 4 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 2 e nos termos do n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social logo que o receber.

6 — No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias, independentemente de nesse ano o trabalhador já as ter gozado.

Cláusula 49.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

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

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

6 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que, por motivo de doença, devidamente comprovada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

8 — O subsídio referido no n.º 6 e o complemento referido no n.º 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa do quantitativo do subsídio da segurança social logo que o receber.

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvando os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de 77\$.

2 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

3 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que se encontrem deslocados nos termos das cláusulas 51.^a e 52.^a

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 51.^a

Deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado o trabalhador a prestar serviço fora da localidade do seu local habitual de trabalho.

2 — Quando deslocado, o trabalhador terá direito, para além das despesas de transporte, quando as houver, às ajudas de custo estabelecidas na função pública para as remunerações correspondentes, com o regime seguinte:

- Diária completa estabelecida;
- Almoço ou jantar (25%);
- Dormida e pequeno-almoço (50%).

3 — No caso de a reserva de alojamento ser efectuada pela empresa, o trabalhador será reembolsado das despesas que efectuar relativamente à dormida e pequeno-almoço, sem prejuízo dos montantes estabelecidos no número anterior para almoço ou jantar.

4 — O trabalhador terá direito ao abono pela diária completa quando iniciar a deslocação antes das 12 horas, desde que regresse no dia seguinte até à mesma hora, após a pernoita.

Nesta situação o trabalhador terá ainda direito a um subsídio diário de 680\$.

5 — Haverá lugar ao pagamento de almoço e ou jantar sempre que, verificando-se no mesmo dia o regresso do trabalhador à sua residência habitual, inicie a deslocação antes das 12 horas e o regresso tenha lugar após as 20 horas.

6 — Quando o trabalhador utilizar ao serviço da empresa veículo automóvel próprio, receberá o valor correspondente a 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 52.^a

Deslocações fora do continente

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço fora do continente, para além da remuneração e de outros subsídios estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 1530\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura, e despesas de transporte, quando as houver.

2 — Os trabalhadores deslocados manterão o direito a gozo de férias no período previsto, observando-se as seguintes condições:

- a) Na residência habitual — com direito a receber as despesas de transporte como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias, sem que o tempo das viagens conte para o efeito das mesmas;
- b) No local da deslocação — manter-se-á apenas o direito à retribuição que aufeririam se não estivessem deslocados.

3 — A empresa custeará as despesas com os transportes pela via mais rápida que o trabalhador utilize em caso de falecimento ou doença grave que o justifique de filhos, pais, cônjuge ou equiparados.

4 — Em caso de doença ou morte em deslocação, a empresa custeará as despesas que não sejam cobertas pelo respectivo centro regional de segurança social, incluindo as que ocorram com o regresso por prescrição médica.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 53.^a

Protecção na paternidade e na maternidade

1 — Além do disposto no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de remuneração;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incômodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
- c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatoria e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto.

O direito a faltar no período de maternidade cessa nos casos de aborto, nado-morto ou morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto ou aborto;

- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço; quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitarem os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
- f) Gozar licença sem retribuição até ao limite de um ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que pretenda iniciá-la.

2 — Para além do disposto no número anterior, aplicar-se-á a Lei da Protecção na Paternidade e na Maternidade.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de duas horas diárias ou dez semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação, os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o dia da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior.

4 — Em caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

7 — Os trabalhadores-estudantes que faltarem por razões que tenham a ver com as necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos terão as respectivas faltas justificadas.

8 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81 nos termos anteriores referidos e sempre que não houver já uma prática mais favorável para os trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 55.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstos na lei.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 56.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes da lei e do presente AE será punida com as penalidades seguintes:

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

2 — As penalidades referidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou de membro de comissão ou subcomissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

Cláusula 58.^a

Consequência da aplicação da sanção abusiva

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a fixada nos termos da lei;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 59.^a

Processo disciplinar

Fora das situações em que haja a intenção de despedir, caso em que se aplicará a lei em vigor, qualquer sanção disciplinar será precedida de comunicação ao trabalhador dos factos que lhe são imputados, à qual este responderá por escrito, no prazo de cinco dias úteis, indicando os seus meios de prova, nomeadamente testemunhas, cujo número não poderá ser superior a três, por cada facto, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições aplicáveis, nomeadamente as Portarias n.ºs 53/71, de 3 de Fevereiro, e 702/80, de 22 de Setembro, e normas complementares.

2 — A segurança no trabalho, na empresa, terá como objecto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 61.^a

Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção;
- 2) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- 3) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- 4) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;
- 5) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
- 6) Ouvir as comissões de higiene e segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 62.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- 3) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 63.^a

Comissões de higiene e segurança

1 — Poderão ser constituídas, para exercer funções nos termos legais, comissões de higiene e segurança de composição paritária com o máximo de quatro elementos em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As comissões de higiene e segurança são órgãos consultivos da empresa, competindo-lhes:

- a) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo de higiene e segurança no trabalho que devem ser submetidos à apreciação da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;

- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar os relatórios no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- f) Propor acções visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica e adequada na matéria de higiene e segurança no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorrem, recomendando medidas adequadas à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações para a aquisição de equipamento de segurança no trabalho, de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança no trabalho, dando-lhes o devido seguimento;
- j) Analisar processos referentes a inquéritos de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Medicina do trabalho

Cláusula 64.^a

Serviços de medicina do trabalho

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes, de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais em vigor.

2 — Os serviços de medicina do trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho com repercussão na saúde daqueles.

3 — Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4 — Os trabalhadores têm direito a apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto a higiene e salubridade nos locais de trabalho que possam ter repercussão nas condições de saúde.

5 — A empresa suportará os custos dos exames médicos ou outros serviços prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 65.^a

Exames médicos

1 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei.

Cláusula 66.^a

Estatuto

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

1 — A empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento numa perspectiva de formação permanente, pelo que, na medida do possível, se compromete a:

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessários à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação por iniciativa da empresa é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 68.^a

Tipos de formação

1 — A formação pode ser de natureza técnico-profissional ou geral.

2 — A formação técnico-profissional abrange:

- a) Formação inicial, que visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) Aperfeiçoamento profissional, que tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) Especialização, que é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) Reversão, que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais; pode revestir duas modalidades: inicial ou de aperfeiçoamento.

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizem a aquisição de conhecimentos básicos, a receptividade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

Cláusula 69.^a

Participação

1 — As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação da empresa ou em regime de voluntariado.

2 — Os participantes em acções de formação obrigam-se a cumprir as normas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas, com assiduidade e empenho.

Cláusula 70.^a

Responsáveis pela formação

1 — Os períodos de aprendizagem, prática, estágio ou equivalente far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria mínima de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos e específicos no local de trabalho respectivo para a formação requerida.

2 — Aos trabalhadores que a título eventual sejam chamados a orientar acções de formação poderá ser atribuído um subsídio como monitores.

CAPÍTULO XVI

Reversão profissional

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores que, por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reversão profissional.

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que nelas prestem serviço e que transitam para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilidades;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e ou provas profissionais.

Cláusula 72.^a

Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas.

2 — Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3 — O trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar grave.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior assegura que a remuneração se situe a nível igual ou superior à que já possuam.

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa de reconversão profissional efectuada.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 73.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a três dias, salvo no caso de hospitalização.

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim da administração regional de saúde.

4 — Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social logo que o receber.

5 — Nos casos previstos no n.º 3 o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 74.^a

Controlo e fiscalização de baixas

As situações de baixa dos trabalhadores por doença ou acidente de trabalho serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo, constante do anexo III.

Cláusula 75.^a

Garantias dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

2 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — No caso de reconversão, o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua anterior categoria profissional.

4 — Não sendo, porém, possível a reconversão, é conferido ao trabalhador o direito à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a soma das pensões de invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas.

5 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral, sendo reembolsada do quantitativo do subsídio da segurança social.

Cláusula 76.^a

Preparação para a reforma

1 — O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os seis meses que precedem a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2 — O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

- A uma dispensa de serviço com a duração de dois meses;
- A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- À redução de 25% na duração do período normal de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência mínima de três meses.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 77.^a

Complemento de reforma por invalidez e velhice

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade previsto nos regulamentos da segurança social.

2 — Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pela segurança social, de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre 60% e 80% da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

3 — Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 1,5% da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 73.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido logo que o trabalhador atinja o limite mínimo de idade para requerer a reforma, após ter sido para tal alertado pela empresa.

7 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respectivo requerimento quando este lhe for solicitado.

Cláusula 78.^a

Assistência judicial e pecuniária

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da remuneração em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2 — A assistência requerida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 79.^a

Assistência em caso de cumprimento da pena de privação de liberdade

Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a remuneração durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhes tenha sido atribuída culpa grave.

Cláusula 80.^a

Ocorrências fora do País

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, na medida em que não lhe for atribuído

subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional, tem direito:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivesse verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) À viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, à trasladação para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas de deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local de trabalho, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 81.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, que funcionará na sede da empresa e que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos, serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os designou.

4 — A comissão paritária terá as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente AE;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuídas por força da alínea *a*) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XIX

Controlo de gestão

Cláusula 82.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão terá lugar nos termos da lei.

CAPÍTULO XX

Disposições diversas e finais

Cláusula 83.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 84.^a

Transporte

A empresa assegurará aos seus trabalhadores e familiares transporte gratuito nos veículos de passageiros das empresas da RNIP — Rodoviária Nacional Investimentos e Participações, S. A., nos mesmos termos e condições em que o direito a transporte gratuito tem vindo a ser concedido enquanto a Rodoviária Nacional — Investimentos e Participações, S. A., se mantever como accionista.

Cláusula 85.^a

Carácter mais favorável

Consideram-se revogadas as disposições da regulamentação colectiva que anteriormente vigorou, por se considerar o presente AE mais favorável no seu conjunto.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; controla o estado de limpeza interior e exterior das viaturas, coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como reclamações de clientes; propõe actuações à execução do movimento da área e controla a actuação dos agentes.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que organiza, dirige e controla a actividade da oficina; assegura a execução do plano de manutenção, propondo, sempre que necessário, as alterações julgadas convenientes para ultrapassar situações novas e ou imprevistas; é responsável pela manutenção da disciplina, fazendo cumprir as normas de segurança e outras, zelando ainda pelas condições de trabalho; colabora com o superior hierárquico nos estudos da melhoria da produtividade no seu sector e do nível técnico dos trabalhadores; elabora as propostas e informações respeitantes aos seus colaboradores, nomeadamente promoções, louvores, férias, ocorrências, etc.

Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado electricista). — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito e accionando e controlando as actividades que lhe são próprias.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o sector que chefia.

Chefe de zona de movimento. — É o trabalhador que orienta, coordena e controla as estações da sua zona de movimento; promove e assegura as ligações entre as áreas de exploração, administrativa, de manutenção e de outras relacionadas com a sua actividade; elabora planos de férias e assegura, em colaboração com o chefe de oficina, a elaboração e cumprimento do plano de manutenção.

Economista. — Considera-se economista o trabalhador licenciado em qualquer ramo das Ciências Económicas ou Financeiras ou Gestão por estabelecimento nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

Grau 1:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro quanto à aplicação de métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica, superiormente orientada, em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau 2:

- a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de contabilidade ou de avaliações econométricas, etc.;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;

- g) Toma com alguma frequência decisões importantes da sua exclusiva responsabilidade não estando, portanto, sujeitas a aprovação prévia superior.

Grau 3:

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas, envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados e também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau 4:

- a) Supervisiona normalmente os trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados em actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazo;
- b) Pode fazer coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;
- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;

- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau 5:

- a) Pode supervisar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respetivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação, com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e eclécticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau 6:

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa de novos processos para desenvolvimento das ciências de gestão ou automatização que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Pode executar trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e eclécticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;

- d) Pode participar na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade técnica ou administrativa, com possível coordenação em funções de produção, comerciais, financeiras ou outras, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e ao controlo financeiro ou de gestão do mais alto nível da empresa;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo, acompanhando e participando, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

Engenheiro. — Considera-se engenheiro o trabalhador licenciado em cursos superiores de engenharia por estabelecimento de ensino nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

Grau 1:

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

Grau 2:

- a) Assiste engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computações e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de estudo ou de projectos de desenvolvimento;
- c) Pode estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode executar, com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas, sobre métodos e processos; deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a engenheiros de um grau superior.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessite de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Pode executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris; interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo; as decisões mais complexas ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisorado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, executando a chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum; não é normalmente responsável continuamente por profissionais de engenharia.

Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades, com fim de realização independente;
- 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, ou demonstre capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou 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, confiado a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económicas;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directa e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir a independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral dos 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 controlo financeiro da empresa; incluem-se também engenheiros consultores de categoria no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Jurista. — Consideram-se juristas todos os trabalhadores licenciados em Direito por escolas superiores portuguesas ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas.

Grau 1:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sujeita a aprovação superior;
- d) Pode manter contactos com áreas afins daquela em que actua.

Grau 2:

- a) Presta colaboração e assistência a quadros de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessário;
- b) Participa em grupos de trabalho ou em equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam quadros;
- e) Pode ter contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- f) Pode tomar decisões de relativa importância, desde que sujeitas a aprovação posterior pela hierarquia competente.

Grau 3:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Planifica e coordena projectos da sua especialidade;
- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade agrupa ou coordena;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau 4:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou órgãos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de

- grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destes;
- c) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;
- d) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
- e) Toma decisões de responsabilidade, no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazo.

Grau 5:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhadores e investigações complexas entre várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muita elevada especialização ou vastos conhecimentos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e investigações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau 6:

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências de gestão, que permita visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Pode executar trabalho individual e autónomo, requerendo muita elevada especialização ou

- conhecimentos muito vastos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- a)* Pode participar na orientação global de estudos e desenvolvimento a nível empresarial;
 - e)* Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno, como em relação ao exterior da empresa;
 - f)* Toma decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões a longo prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento da empresa.

Profissional de engenharia. — Consideram-se os bacheléis em Engenharia ou equiparados.

Grau 1:

- a)* Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b)* Estuda a aplicação de técnicas fabris, de exploração agro-pecuária e de processos;
- c)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d)* Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e)* Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f)* O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g)* Exerce actividade técnico-comercial no campo da sua especialidade;
- h)* Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a)* Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividades técnico-comerciais e de exploração agro-silvo-pecuária;
- b)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares, simples e individuais e 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)* Actua segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos; deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado, sempre que necessário;
- f)* Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

- g)* Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos e ou profissionais de engenharia menos qualificados numa actividade comum;
- h)* Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de grau superior.

Grau 3:

- a)* Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b)* Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c)* Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d)* Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e)* Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f)* O seu trabalho não é normalmente supervisorado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g)* Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros técnicos, 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 equipas de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

- a)* Primeiro nível de supervisão directa e contínua; procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b)* Coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos, explorações agro-silvo-pecuárias e outras;
- c)* 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 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, rever trabalhos de outros, quanto à precisão técnica, e ter responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

Grau 5:

- a) Supervisão de 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 económicas; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução;
- 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, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directa e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica 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 e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política geral e controlo financeiro da empresa;
- d) Assessora e dá parecer com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) O seu trabalho é 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 e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo); colabora com o responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição de correio, etc.

Técnico, licenciado ou bacharel:

Grau 1:

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

Grau 2:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado às soluções dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas

- e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau 3:

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

Grau 4:

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

Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de que participam outros quadros superiores integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas complexas de estudo, de planificação ou desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;

- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau 6:

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

Técnico auxiliar. — É o trabalhador que colabora, de forma parcelar e bem definida, com os técnicos e quadros em actividade de estudos, projectos, organização e ou formação, desempenhando funções cujo exercício exige conhecimentos especializados de base.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
1	Economista 6	
	Engenheiro 6	236 900\$00
	Jurista 6	
	Profissional de engenharia 6	
	Técnico/licenciado/bacharel 6	
2	Economista 5	
	Economista 4-D	
	Engenheiro 5	
	Engenheiro 4-D	
	Jurista 5	214 250\$00
	Jurista 4-D	
	Profissional de engenharia 5	
	Profissional de engenharia 4-D	
	Técnico/licenciado/bacharel 5	
	Técnico/licenciado/bacharel 4-D	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
3	Economista 4-C Engenheiro 4-C Jurista 4-C Profissional de engenharia 4-C Técnico/licenciado/bacharel 4-C	196 900\$00
4	Economista 4-B Economista 3-D Engenheiro 4-B Engenheiro 3-D Jurista 4-B Jurista 3-D Profissional de engenharia 4-B Profissional de engenharia 3-D Técnico/licenciado/bacharel 4-B Técnico/licenciado/bacharel 3-D	182 300\$00
5	Economista 4-A Economista 3-C Engenheiro 4-A Engenheiro 3-C Jurista 4-A Jurista 3-C Profissional de engenharia 4-A Profissional de engenharia 3-C Técnico/licenciado/bacharel 4-A Técnico/licenciado/bacharel 3-C	168 450\$00
6	Chefe de serviços D Economista 3-B Economista 2-D Engenheiro 3-B Engenheiro 2-D Jurista 3-B Jurista 2-D Profissional de engenharia 3-B Profissional de engenharia 2-D Técnico/licenciado/bacharel 3-B Técnico/licenciado/bacharel 2-D	150 400\$00
7	Chefe de serviços C Economista 3-A Economista 2-C Engenheiro 3-A Engenheiro 2-C Jurista 3-A Jurista 2-C Profissional de engenharia 3-A Profissional de engenharia 2-C Técnico/licenciado/bacharel 3-A Técnico/licenciado/bacharel 2-C	135 750\$00
8	Chefe de oficina D Chefe de serviços B Chefe de zona de movimento D Economista 2-B Engenheiro 2-B Jurista 2-B Profissional de engenharia 2-B Técnico/licenciado/bacharel 2-B Técnico auxiliar D	120 900\$00
9	Chefe de movimento D Chefe de oficina C Chefe de secção D Chefe de serviços A Chefe de zona de movimento C Economista 2-A Encarregado metalúrgico/electricista D Engenheiro 2-A Jurista 2-A Profissional de engenharia 2-A Secretário de direcção D Técnico/licenciado/bacharel 2-A Técnico auxiliar C	109 250\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
10	Chefe de movimento C Chefe de oficina B Chefe de secção C Chefe de zona de movimento B Economista 1 Encarregado metalúrgico/electricista C Engenheiro 1 Jurista 1 Profissional de engenharia 1 Secretário de direcção C Técnico/licenciado/bacharel 1 Técnico auxiliar B	97 050\$00
11	Chefe de movimento B Chefe de oficina A Chefe de secção B Chefe de zona de movimento A Encarregado metalúrgico/electricista B Secretário de direcção B Técnico auxiliar A	87 450\$00

ANEXO III

Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal líquida da categoria profissional e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento, nos termos do número anterior.

3 — Quando seja devido o complemento, o trabalhador receberá mensalmente a remuneração, reembolsando a empresa do quantitativo do subsídio, quando o receber, caso o centro regional o não remeta diretamente à empresa.

4 — O princípio constante no n.º 1 é igualmente aplicável em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho, tendo por reporte a pensão atribuída pela seguradora.

Artigo 2.º

Direito ao complemento

1 — O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Concessão de baixa e respectivo subsídio por parte dos centros regionais, por período de duração igual ou superior a quatro dias, salvo no caso de hospitalização;
- b) Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;

c) Procedimento em conformidade com o disposto no Regulamento de Segurança Social sobre concessão e controlo de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

2 — Ao complemento de pensão de acidente de trabalho aplica-se igualmente o disposto na alínea b), bem como a parte final da alínea c) do número anterior.

Artigo 3.º

Comunicação da situação de baixa

1 — A comunicação da situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início ou, não sendo possível, no mais curto prazo, deve neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

2 — Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

Artigo 5.º

Efeitos de doença não verificada

1 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença.

2 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

3 — A situação prevista no número anterior determina igualmente a cessação do complemento de pensão por acidente de trabalho.

Artigo 6.º

Sanções

1 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador que:

- a) Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;

c) Proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste regulamento, no AE, às regras para justificação de faltas relativas a este regime ou ao disposto no regulamento de concessão e controlo de baixas por doença.

2 — Perderá direito às regalias do presente regulamento por período de 3 até 12 meses:

- a) O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela segurança social no prazo de oito dias a contar do seu recebimento;
- b) O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

3 — Não se considera, para efeito da alínea a) do n.º 1, a alegação pelo trabalhador da sua impossibilidade de se deslocar às instalações da empresa.

4 — Não poderá ser aplicada a sanção máxima estabelecida no corpo do n.º 2 na primeira vez em que o trabalhador incorrer na situação prevista na sua alínea b), salvo em caso de fraude.

5 — O regime previsto no n.º 2 aplica-se igualmente às situações de acidente de trabalho, sendo a situação prevista na alínea a) reportada à seguradora respectiva.

Artigo 7.º

Disposições finais

As sanções previstas por violação de regras deste regulamento não prejudicam o exercício de legítimo procedimento disciplinar.

Lisboa, 4 de Dezembro de 1991.

Pela Rodo Cargo — Transportes Rodoviários de Mercadorias, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato do Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SIQTER — Sindicato de Quadros Técnicos de Transportes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, seu filiado.

Lisboa, 10 de Dezembro de 1991. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Janeiro de 1992.

Depositado em 13 de Janeiro de 1992, a fl. 101 do livro n.º 6, com o n.º 12/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodo Cargo — Transportes Rodoviários de Mercadorias, S. A., e o SITRA — Sind. de Transportes Rodoviários e Afins e outros

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodo Cargo — Transportes Rodoviários de Mercadorias, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais constantes no anexo I, representados pelo Sindicato de Transportes Rodoviários e Afins — SITRA e outros.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este AE entre em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses contados a partir da respectiva data de entrada em vigor.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

Cláusula 3.^a

Forma e tempo de revisão

1 — A revisão efectuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito, mediante a apresentação de uma proposta, donde constem as alterações pretendidas, decorridos 10 meses da data do início do respectivo período de vigência.

3 — A resposta à proposta de revisão do acordo será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação desta última, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profis-

sionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

- a) Ser maior e possuir as habilitações mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoría	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendiz metalúrgico e electricista, paquete, praticante e fiel de armazém	15	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Estagiário	16	Idem.
Escriturário	—	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Secretário de direcção...	—	
Empregado de serviços externos e guarda ...	18	—

- b) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;
- c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Antes da admissão, o trabalhador deve ser submetido a exame médico a expensas da empresa.

3 — É vedado à empresa admitir:

- a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reforma;
- b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial nas categorias de motorista de pesados, salvo com o acordo do respectivo sindicato.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatam e disso possam fazer prova poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3 — Poderão ainda ser dispensados das habilitações requeridas na cláusula 4.^a, mediante formação ou provas profissionais, os trabalhadores que sejam objecto de reconversão profissional.

4 — Para a categoria de operador de registo de dados, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 9.º ano de escolaridade.

5 — Quando da abertura de concurso e sua divulgação, deverá ser indicada a função e o perfil respetivo.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por um período de 45 dias. Exceptuam-se as admissões a termo, situações em que o prazo será de 15 dias se o contrato for inferior ou igual a 6 meses e 30 dias se for superior.

2 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade do trabalhador é considerada a partir do início do período experimental.

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

4 — Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por deliberação da comissão paritária, mediante proposta fundamentada.

3 — Sempre que, perante a dispersão regular das funções de um trabalhador, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e de quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontram ao serviço.

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos da lei, um mapa de quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo.

3 — Mapas idênticos serão enviados, na mesma data, aos sindicatos outorgantes.

4 — A empresa afixará, nos termos legais, nos locais de trabalho, em lugar bem visível, cópia do mapa.

5 — A empresa enviará, em duplicado e até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas

de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, em impressos de modelo adoptado pelos sindicatos, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

6 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão não respeitar o modelo referido no número anterior, mas conterão os elementos nele exigidos.

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados a termo, na situação de doentes ou sinistrados e os que se encontrem a prestar serviço militar.

Cláusula 9.^a

Densidades — Regulamentação do quadro

1 — Para os grupos profissionais de escriturários, metalúrgicos, electricistas e de armazém serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento para as categorias de oficial ou equivalente:

Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Existindo no mesmo estabelecimento mais de 10 oficiais, ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de cinco escriturários e ou caixas, contínuos, cobradores, empregados de serviços externos, auxiliares e estagiários de escritório.

3 — Haverá um encarregado metalúrgico nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos.

4 — Haverá um trabalhador classificado, pelo menos, como chefe de equipa nos estabelecimentos com mais de três e menos de cinco oficiais metalúrgicos.

5 — O disposto nos n.^{os} 3 e 4 é aplicável ao grupo profissional dos electricistas.

6 — Haverá um encarregado de armazém nos armazéns com cinco ou mais profissionais de armazém.

7 — Haverá um fiel de armazém nos armazéns com mais de três e menos de cinco profissionais de armazém.

8 — O número de trabalhadores com classificação de aprendizes, praticantes de fiel de armazém, ajudantes, pré-oficiais e estagiários não pode exceder um quarto dos profissionais respectivos, podendo sempre haver um.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevada.

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completem os seguintes períodos:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
Um ano	Estagiário do 1.º ano	Estagiário do 2.º ano.
	Estagiário do 2.º ano	Estagiário do 3.º ano.
	Estagiário do 3.º ano	Escrivário de 2.ª
	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano.	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano.
	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano.	Praticante de metalúrgico do 1.º ano.
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano.	Profissional metalúrgico de 2.ª classe.
	Aprendiz electricista do 1.º ano.	Aprendiz electricista do 2.º ano.
	Aprendiz electricista do 2.º ano.	Ajudante de electricista do 1.º ano.
	Ajudante de electricista do 2.º ano.	Pré-oficial electricista do 1.º ano.
Dois anos ...	Praticante de fiel de armazém.	Fiel de armazém (menos de três anos).
Três anos....	Escrivário de 2.ª classe ..	Escrivário de 1.ª classe.
	Oficial metalúrgico de 2.ª classe.	Oficial metalúrgico de 1.ª classe.

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano ou pré-oficiais logo que perfaçam 18 anos de idade e pelo menos um ano de aprendizagem.

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores com o curso complementar de aprendizagem profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou estágio de um centro de formação acelerada.

4 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

- a) Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricidade 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 electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Escola Militar de Electromecânica;
- b) Com a categoria de pré-oficial do 1.º ano com os cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

5 — Os estagiários passam a escrivários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com exceção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de perfazer um estágio que não pode ultrapassar um ano integrados no escalão de remuneração de estagiário do 3.º ano.

6 — Para efeitos de acesso à categoria profissional superior conta-se o tempo de permanência na mesma categoria ou classe na empresa.

7 — Para efeitos de acesso às categorias profissionais imediatas conta-se o tempo de aprendizagem e de permanência na categoria de pré-oficial ou equivalente prestado a outras entidades patronais, desde que conste do respectivo cartão ou carteira profissional.

Nestes casos a empresa tem direito a submeter o candidato a exame de aptidão profissional.

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo é regulada pela lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- c) Dentro do quadro legal, não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas e da comissão de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar o trabalhador pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membro da comissão de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes dentro do quadro legal;

- k) Facilitar o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, dentro do quadro legal;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que, por motivos imperiosos, sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho;
- o) Fornecer o livrete de horário de trabalho referido no anexo IV, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem com da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se aos testes de alcoolemia a efectuar sob a direcção dos serviços de medicina do trabalho da empresa, para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com outros trabalhadores e com o público;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

- m) Entregar à empresa os discos tacógrafos no final de cada viagem ou período semanal de trabalho;
- n) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na cláusula 16.^a;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- i) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas e viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança;
- j) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, salvo quando legal ou judicialmente imposto;
- k) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- l) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a;
- m) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador, salvo no caso previsto no n.º 5 da cláusula 17.^a e n.º 3 da cláusula 44.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

Em conformidade com o preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É vedado à empresa qualquer forma de lock-out.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho poderá ser alterado pela empresa para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

4 — Poderá também o local de trabalho ser alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa em documento onde constem as condições ou termos dessa transferência.

5 — A entidade empregadora custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 3.

6 — O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização de antiguidade.

7 — No caso de transferência de local de trabalho nos termos do n.º 3, a empresa garantirá ao trabalhador colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 2 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

8 — A empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho e obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

9 — Ainda no caso da transferência referida no n.º 3, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

10 — Entende-se por estabelecimento, para os efeitos desta cláusula, todo o local onde a Rodo Cargo, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico, dividido sectorialmente ou não.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel;
- c) Horário de turnos.

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador, excepto tratando-se de passagem de horário por turnos para horário fixo.

6 — Os trabalhadores do movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho nos termos do anexo IV:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo.

7 — O disposto nas alíneas a) e b) do número anterior não é aplicável quando os trabalhadores conduzirem viaturas equipadas com tacógrafo.

Cláusula 18.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de trabalho fixo, a duração de trabalho será:

- a) Para os trabalhadores administrativos, de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias;
- b) Para os restantes trabalhadores (movimento, manutenção, armazém, etc.), de quarenta e quatro horas semanais até 31 de Dezembro de 1991 e de quarenta e três horas a partir de 1 de Janeiro de 1992, não podendo ser superior a nove horas diárias.

2 — O período de trabalho diário será interrompido para um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores de movimento e será de quarenta e quatro horas semanais até 31 de Dezembro de 1991 e de quarenta e três horas a partir de 1 de Janeiro de 1992, não podendo ser superior a nove horas diárias distribuídas em cinco dias.

3 — Até ao termo do trabalho de cada dia, a empresa deve comunicar ao trabalhador, através de afixação da escala de serviço, o início do trabalho no dia seguinte. Não estando afixada a escala, o trabalhador deve solicitar a informação ao responsável pela sua elaboração, sendo a partir daí da responsabilidade da empresa o contacto com o trabalhador se este não obter a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder aquando do início dos dias de descanso do trabalhador.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de dez horas.

5 — O período de descanso para as refeições não será inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário de turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é prestado em horário fixo com rotação contínua ou descontínua.

2 — O trabalho por turnos poderá ser praticado após audição da comissão de trabalhadores, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 15 dias.

3 — Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a quarenta horas semanais em cinco dias.

4 — O trabalhador terá direito a tomar a sua refeição durante o período de trabalho, e no respectivo local, considerando-se o tempo gasto com a mesma como tempo de serviço.

5 — Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar por turnos sem o seu acordo por escrito.

8 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos, sem prejuízo do estabelecido nos n.^{os} 5 e 6 e sem prejuízo do descanso em cada sete dias.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A requerimento da empresa devidamente fundamentado poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa e do sindicato respectivo, tratando-se de trabalhador sindicalizado.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração mensal.

4 — O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devida nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

- a) Em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho diário;
- b) Em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar com caráter de regularidade.

3 — Só em casos justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4 — No caso previsto no número anterior, a prestação do trabalho suplementar não ultrapassará, em regra, as duas horas diárias e no total as duzentas e quarenta horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ir até um máximo de cinco horas nos seguintes casos:

- a) Transporte de mercadorias sempre que as exigências do cliente o justifiquem;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de mercadorias e demoras alfandegárias;
- c) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Na execução de serviços administrativos desde que se mostre necessário para cumprimento de prazos certos e legais.

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

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Um dos dois dias de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o domingo.

3 — Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão o descanso semanal ao sábado e ao domingo.

O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros dois dias consecutivos, se para tanto houver acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que à data da entrada em vigor deste AE já se verificar essa situação.

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecido no n.º 4 da cláusula 19.^a

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar, tem direito a descansar um dia completo num dos três dias imediatos.

6 — Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar dois dias completos, um dos quais terá lugar num dos três dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa ou juntamente com o período de férias imediato.

7 — Para os trabalhadores em serviço no estrangeiro, o dia ou dias de descanso devem ser gozados, sempre que possível, imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

8 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal e ou complementar sempre que se não verifiquem pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:

- a) Que o trabalho se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;
- b) Que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 25.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
A terça-feira de Carnaval.

4 — O número de dias feriados estabelecido nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir aos dias de descanso semanal do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a gozar dois dias de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, e gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem.

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

Cláusula 27.^a

Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando entre a empresa e o trabalhador haja acordo para o gozo interpolado e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4 — Os trabalhadores contratados a termo poderão gozar férias imediatamente após o termo do contrato ou no decurso deste, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 28.^a

Marcação de férias

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

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

3 — As férias dos trabalhadores do movimento poderão ser gozadas durante todo o ano, atenta a natureza específica do sector de actividade da empresa.

Cláusula 29.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 30.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias na época fixada.

2 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços da administração regional de saúde, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 31.^a

Férias em caso de cessação de contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 32.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

Cláusula 33.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição contar-se-á para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

4 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 34.^a

Impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substituto, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

6 — Durante a suspensão não se interrompe o decorso do prazo para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato, nos termos gerais.

7 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

Conceito de falta

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

2 — Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, não são considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim das administrações regionais de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padastro ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descano intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.

Natureza da falta	Documento comprovativo
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante três dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, nos termos legais.	Documento passado pelo comandante do quartel ou pelo Serviço Nacional de Bombeiros.
j) Prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo, com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	—
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

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

3 — O trabalhador que pretenda usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará a empresa com uma antecedência não superior a 15 dias nem inferior a 10 relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia do aniversário natalício pode, a esse título, conferir o direito a retribuição especial.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

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

6 — O não cumprimento do disposto nos n.^{os} 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, quando ultrapassarem o crédito de horas legal;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipuados neste AE;
- c) As referidas na alínea o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.^a

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

Cláusula 39.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho

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

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II.

4 — A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

5 — A retribuição poderá ser satisfeita em numerário, por meio de cheque ou por transferência bancária.

6 — Ao trabalhador será entregue, no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão, preenchido de forma indelével, donde conste a identificação da empresa e do trabalhador, o número de inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade no montante de 1850\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 42.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa, cobrador ou empregado de serviços externos receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2150\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 43.^a

Remuneração por substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá, desde o início, a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes do anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que,

com a sua aceitação, prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 5280\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 7650\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 10 570\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — Entende-se por turno nocturno o que se prolonga para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 horas e as 7 horas.

3 — Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime de três turnos para o de dois turnos, mantém o direito ao subsídio de turno:

- a) Desde que trabalhe nesse regime há cinco anos seguidos ou interpolados;
- b) Desde que a mudança seja do interesse da empresa e o trabalhador esteja nesse regime há 12 meses seguidos ou interpolados.

4 — Verificando-se o disposto na alínea a) do número anterior, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio for igual à remuneração actualizada.

No caso da alínea b) do número anterior, a mudança implica que o subsídio seja integrado na remuneração nos seguintes termos:

- 50% na primeira actualização salarial posterior à mudança do tipo de horário;
- 25% nas duas actualizações subsequentes.

Cláusula 45.^a

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

2 — Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3 — Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 48.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeito de remuneração do trabalho suplementar, de trabalho nocturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração normal} \times 12$$

$$\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52$$

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2 — O subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, seguidas ou interpoladas, respeitando-se o disposto no número anterior.

3 — Tem direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efectivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4 — A empresa complementará ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior o subsídio de férias pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

5 — O subsídio referido no n.º 3 e o complemento referido no n.º 4 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1 e nos termos do n.º 2, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social quando e se o receber.

6 — No ano em que se verifique qualquer aumento de retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias, independentemente de nesse ano o trabalhador já as ter gozado.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Para efeitos do n.º 2, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

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

5 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que, por motivo de suspensão do contrato de trabalho, designadamente devido a doença comprovada pelos serviços médico-sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

7 — O subsídio referido no n.º 5 e o complemento referido no n.º 6 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social quando e se receber.

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de 775\$.

2 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

3 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 52.^a

Deslocações no continente — Alojamento e refeições

1 — Considera-se na situação de deslocado o trabalhador a prestar serviço fora da localidade do seu local habitual de trabalho.

2 — Quando deslocado, o trabalhador terá direito, para além das despesas de transporte, quando as houver, a um subsídio de deslocação de 500\$ diários, desde que pernoite.

3 — Haverá lugar ao pagamento de almoço e ou jantar, no valor de 865\$ por cada refeição, caso em que será deduzido o subsídio de almoço correspondente, sempre que, verificando-se no mesmo dia o regresso do trabalhador, inicie a deslocação antes das 12 horas e o regresso tenha lugar após as 20 horas.

4 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) À quantia de 165\$ para pequeno-almoço;
- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário e chuveiro privativo.

5 — Não são devidos os quantitativos referidos nos n.ºs 4 e 5 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

6 — A viagem de ida e regresso ao local de trabalho ou residência do trabalhador são assegurados pela empresa, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal.

7 — Haverá, no entanto, lugar a pagamento de trabalho suplementar se a jornada de trabalho na situação de deslocado tiver de ser prolongada por força do exercício das funções que motivaram a deslocação, desde que haja instruções da empresa nesse sentido.

8 — O mesmo princípio de pagamento de trabalho suplementar será aplicado à viagem de ida e regresso.

9 — Quando o trabalhador utilizar ao serviço da empresa veículo automóvel próprio, receberá o valor correspondente a 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 53.^a

Deslocações dentro e fora do País — Trabalhadores do movimento

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador do movimento em percurso dentro e fora do País.

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 920\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte nacional e internacional de mercadorias, para além da remuneração mensal e de outros subsídios estipulados neste AE, terão ainda direito a ajudas de custo nos termos seguintes:

3.1 — No transporte de indivisíveis, 2800\$ no percurso nacional e 6000\$ no percurso fora do País, em cada dia de trabalho.

3.2 — No transporte de automóveis em território nacional, 2800\$ no primeiro período de quatro horas e 4450\$, havendo um prolongamento de condução por mais quatro horas.

3.3 — Se o tempo de condução no transporte de automóveis em território nacional for superior a oito horas, o valor das ajudas de custo a atribuir será de 5500\$.

3.4 — Em percurso internacional o valor da ajuda de custo a pagar no transporte deste tipo de mercadorias será também de 6000\$/dia.

4 — A dormida será paga à factura desde que reconhecidamente os veículos não tenham condições de pernoita.

5 — Não haverá lugar ao pagamento de subsídio de deslocação, de refeições e ao de pernoita previsto no n.º 2, alínea a), aos trabalhadores que, nos termos dos n.os 3 e 4, auferiram ajudas de custo.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 54.^a

Protecção na paternidade e na maternidade

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natias nas horas de trabalho sem perda de remuneração;
 - b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
 - c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto.
- O direito a faltar no período de maternidade cessa nos casos de aborto, nado-morto ou morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto ou aborto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
 - e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitarem os seus filhos durante o período de um ano após o parto;
 - f) Gozar licença sem vencimento até ao limite de um ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que se pretenda iniciá-la.

2 — Para além do disposto no número anterior, aplicar-se-á a Lei da Protecção na Paternidade e na Maternidade.

Cláusula 55.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de duas horas diárias ou de 10 horas semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame, ou provas de avaliação, os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o dia da realização da prova e o outro o dia imediatamente anterior.

4 — Em caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

7 — Os trabalhadores-estudantes que faltarem por razões que tenham a ver com as necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos terão as respectivas faltas justificadas.

8 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos anteriores referidos e sempre que não houver já uma outra prática mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 56.^a

Trabalhadores menores

1 — A empresa e os seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as normas legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstos na lei.

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

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente AE será punida com as sanções seguintes:

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

2 — As sanções referidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou de membro de comissão ou subcomissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

Cláusula 60.^a

Consequências da aplicação da sanção abusiva

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a fixada nos termos da lei;
- b) Tratando-se da suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 61.^a

Processo disciplinar

Fora das situações em que haja a intenção de despedir, caso em que se aplicará a lei em vigor, qualquer sanção disciplinar será precedida de comunicação ao trabalhador dos factos que lhe são imputados, à qual este responderá por escrito, no prazo de 5 dias úteis, indicando os seus meios de prova, nomeadamente testemunhas, cujo número não poderá ser superior a três por cada facto, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições aplicáveis, nomeadamente as Portarias n.ºs 53/71, de 3 de Fevereiro, e 702/80, de 22 de Setembro, e normas complementares.

2 — A segurança no trabalho na empresa terá como objectivo fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 63.^a

Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção;
- 2) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança

- e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- 3) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
 - 4) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;
 - 5) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
 - 6) Ouvir as comissões de higiene e segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 64.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- 3) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 65.^a

Requisitos específicos

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente no respeitante a normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de electrotecnia.

3 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 66.^a

Comissões de higiene e segurança

1 — Poderão ser constituídas, para exercer funções nos termos legais, comissões de higiene e segurança, de composição paritária, com o máximo de quatro elementos, em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As comissões de higiene e segurança são órgãos consultivos da empresa, competindo-lhes:

- a) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da higiene e segurança no trabalho que devem ser submetidos à apreciação da empresa;

- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar os relatórios no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- f) Propor acções visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica e adequada na matéria de higiene e segurança no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorrem, recomendando medidas adequadas à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações para a aquisição de equipamento de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança no trabalho, dando-lhes o devido seguimento;
- j) Analisar processos referentes a inquéritos de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Medicina do trabalho

Cláusula 67.^a

Serviços de medicina do trabalho

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes, de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais em vigor.

2 — Os serviços de medicina do trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho com repercussão na saúde daqueles.

3 — Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4 — Os trabalhadores têm direito a apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto a higiene e salubridade nos locais de trabalho que possam ter repercussão nas condições de saúde.

5 — A empresa suportará os custos dos exames médicos ou outros serviços prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 68.^a

Exames médicos

1 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei.

Cláusula 69.^a

Estatuto

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 70.^a

Princípios gerais

1 — A empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento numa perspectiva de formação permanente, pelo que, na medida do possível, se compromete a:

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores da empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessários à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação por iniciativa da empresa é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 71.^a

Tipos de formação

1 — A formação pode ser de natureza técnico-profissional ou geral.

2 — A formação técnico-profissional abrange:

- a) Formação inicial — visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) Aperfeiçoamento profissional — tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) Especialização — é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) Reconversão — destina-se a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais; pode revestir duas modalidades, inicial e de aperfeiçoamento.

3 — A formação geral é a que visa proporciona ao trabalhador as condições que viabilizem a aquisição de conhecimentos básicos, a receptividade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

Cláusula 72.^a

Participação

1 — As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação da empresa ou em regime de voluntariado.

2 — Os participantes em acções de formação obrigam-se a cumprir as normas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas, com assiduidade e empenho.

Cláusula 73.^a

Responsáveis pela formação

1 — Os períodos de aprendizagem, prática, estágio ou equivalente far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria mínima de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos e específicos no local de trabalho respectivo para a formação requerida.

2 — Aos trabalhadores que, a título eventual, sejam chamados a orientar acções de formação poderá ser atribuído um subsídio como monitores.

CAPÍTULO XVI

Reconversão profissional

Cláusula 74.^a

Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que, por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reconversão profissional.

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que nelas prestem serviço e que transitam para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilidades;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e ou provas profissionais.

Cláusula 75.^a

Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

2 — Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos do n.º 3 da cláusula 16.^a

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos com consequência directa ou indirecta de reconversão profissional efectuada.

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 76.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a três dias, salvo no caso de hospitalização.

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim da administração regional de saúde.

4 — Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social logo que o receber.

5 — Nos casos previstos no n.º 3, o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 77.^a

Controlo e fiscalização de baixas

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo, constante no anexo III.

Cláusula 78.^a

Garantia dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

2 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — No caso de reconversão, o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua anterior categoria profissional.

4 — Não sendo, porém, possível a reconversão, é conferido ao trabalhador o direito à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a soma das pensões de invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas.

5 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral, sendo reembolsada do quantitativo do subsídio da segurança social.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

Cláusula 79.^a

Preparação para a reforma

1 — O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os seis meses que precedem a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2 — O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

- a)* A uma dispensa de serviço com a duração de dois meses;
- b)* A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c)* À redução de 25 % na duração do período normal de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência mínima de três meses.

4 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 80.^a

Complemento de reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade previsto nos regulamentos da segurança social.

2 — Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pela segurança social, de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

3 — Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 1,5 da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.

4 — A empresa actualizará o complemento da reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 78.^º

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do n.º 1 após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

7 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

Cláusula 81.^a

Assistência judicial e pecuniária

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício, ou por causa do exercício, das suas funções será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2 — A assistência requerida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 82.^a

Assistência em caso de cumprimento de pena de privação de liberdade

. Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a retribuição durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhes tenha sido atribuída culpa grave.

Cláusula 83.^a

Apoio por apreensão de licença de condução

A todos os motoristas a que haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 84.^a

Ocorrências fora do País

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) À viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, à trasladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local de trabalho, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa.

Cláusula 85.^a

Transporte

A empresa assegurará aos seus trabalhadores e familiares transporte gratuito nos veículos de passageiros das empresas da RNIP — Rodoviária Nacional Investimentos e Participações, S. A., nos mesmos termos e condições em que o direito a transporte gratuito tem vindo a ser concedido, enquanto a Rodoviária Nacional Investimentos e Participações, S. A., se mantiver como accionista.

CAPÍTULO XVIII

Controlo de gestão

Cláusula 86.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão na empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritária

Cláusula 87.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, que funcionará na sede da empresa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária.

Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos com os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os designou.

4 — A comissão paritária terá as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente AE;
- b) Deliberação sobre a criação de novas categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XX

Disposições finais

Cláusula 88.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 89.^a

Carácter mais favorável

Consideram-se revogadas as disposições da regulamentação colectiva que anteriormente vigorou, por se considerar o presente AE mais favorável no seu conjunto.

ANEXO I

Categorias profissionais

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 motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respectiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e ou das mercadorias transportadas.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do respectivo movimento;

recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento; procede ao pagamento de quaisquer despesas, desde que devidamente autorizadas; prepara os fundos destinados a serem depositados; toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes; desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige todo o movimento de camionagem da empresa.

Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado electricista). — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve refeições aos trabalhadores em cantinas e refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

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

Escriturário principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar

formação específica no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o estágio para a respectiva profissão, auxiliando os oficiais na função e executando tarefas inerentes à categoria para que se prepara.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo eventualmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu exterior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquina.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

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

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (ligeiros ou pesados); compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes; quando em condução de viaturas de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas; quando em serviço com viaturas dotadas com meios de carregamento próprio, deverá accionar os mecanismos que permitam a execução de cargas e descargas, desde que o local das operações tenha as indispensáveis condições de segurança.

Oficial principal (metalúrgico e electricista). — É o trabalhador que, pelo seu grau de eficiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até dois profissionais.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa; competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna e leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informação e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.).

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

Telefonista. — É o trabalhador que presta o serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de movimento Chefe de secção Operador de registo de dados principal	78 300\$00
II	Escrivário principal Oficial principal (metalúrgico e electricista) Secretário de direcção	73 200\$00
III	Caixa Escrivário de 1. ^a Operador de registo de dados Mecânico de 1. ^a	70 350\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
IV	Encarregado de garagens	67 650\$00
V	Electricista (oficial com menos de três anos) Empregado de serviços externos Escrivário de 2. ^a Motorista Oficial metalúrgico de 2. ^a	64 350\$00
VI	Pré-oficial electricista do 2. ^º ano Telefonista	61 150\$00
VII	Ajudante de motorista Estagiário do 3. ^º ano Lubrificador Pré-oficial electricista do 1. ^º ano Contínuo de mais de 21 anos	58 300\$00
VIII	Empregado de refeitório Lavador Operário não especializado	55 450\$00
IX	Ajudante de electricista do 2. ^º ano Ajudante de lubrificador Estagiário do 2. ^º ano Servente de limpeza Contínuo de 20 anos	51 650\$00
X	Ajudante de electricista do 1. ^º ano Estagiário do 1. ^º ano Contínuo de 19 anos	47 300\$00
XI	Contínuo de 18 anos	42 300\$00
XII	Aprendiz de 17 anos	38 950\$00
XIII	Aprendiz de 16 anos	34 050\$00
XIV	Aprendiz de 15 anos	33 650\$00

ANEXO III

Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

Artigo 1.^º

Princípios gerais

1 — Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal líquida da categoria profissional e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento nos termos do número anterior.

3 — Quando seja devido o complemento, o trabalhador receberá mensalmente a remuneração, reembolsando a empresa do quantitativo do subsídio quando o receber, caso a segurança social o não remeta directamente à empresa.

4 — O princípio constante do n.^º 1 é igualmente aplicável em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho, tendo por reporte a pensão atribuída pela seguradora.

Artigo 2.º

Direito ao complemento

1 — O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Concessão de baixa e respectivo subsídio por parte das instituições de segurança social por período de duração superior a três dias, salvo no caso de hospitalização;
- b) Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- c) Procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de segurança social sobre concessão e controlo de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

2 — Ao complemento da pensão por acidente de trabalho aplica-se igualmente o disposto na alínea b), bem como a parte final da alínea c) do número anterior.

Artigo 3.º

Comunicação da situação de baixa

1 — A comunicação da situação de baixa será efectuada até às vinte e quatro horas seguintes ao seu início ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo, neste último caso, ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

2 — Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito a expensas da empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

Artigo 5.º

Efeitos da doença não verificada

1 — As situações de doença não verificada motivam a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença.

2 — Considerar-se-á como não justificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

3 — A situação prevista no número anterior determina igualmente a cessação do complemento da pensão por acidente de trabalho.

Artigo 6.º

Sanções

1 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador que:

- a) Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;
- c) Proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste regulamento, no AE, às regras para justificação de faltas relativas a este regime ou ao disposto no regulamento de concessão e controlo de baixas por doença.

2 — Perderá direito às regalias do presente regulamento por período de 3 até 12 meses:

- a) O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela segurança social no prazo de oito dias a contar do seu recebimento;
- b) O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

3 — Não se considera, para efeito da alínea a) do n.º 1, a alegação pelo trabalhador da sua impossibilidade de se deslocar às instalações da empresa.

4 — Não poderá ser aplicada a sanção máxima estabelecida no corpo do n.º 2 na primeira vez em que o trabalhador incorrer na situação prevista na sua alínea b), salvo em caso de fraude.

5 — O regime previsto no n.º 2 aplica-se igualmente às situações de acidente de trabalho, sendo a situação prevista na alínea a) reportada à seguradora respectiva.

6 — As sanções previstas por violação de regras deste regulamento não prejudicam o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

ANEXO IV

Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

Este livrete é emitido em conformidade com os decretos regulamentares do AETR, Decreto n.º 324/73, despacho de 21 de Outubro de 1986 da SEEFP, Despacho Normativo n.º 22/87, de 28 de Fevereiro, e despacho da Inspecção-Geral do Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, e tendo em conta os Regulamentos CEE n.ºs 3820/85 e 3821/85 do Conselho, de 20 de Dezembro de 1985.

CAPÍTULO I

Características do livrete de controlo de trabalho

Artigo 1.º

Posse do livrete

Os trabalhadores deverão possuir um livrete individual:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;

- b) Para registo do trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

Artigo 2.º

Intransmissibilidade do livrete

Os livretes são pessoais e intransmissíveis.

Artigo 3.º

Aquisição dos livretes

Os livretes são adquiridos pela empresa, tendo obrigatoriamente de ser registados e autenticados nas delegações ou subdelegações da Inspecção-Geral do Trabalho da área em que se situar a sede do estabelecimento ou unidade equiparada a que o trabalhador estiver adscrito.

Artigo 4.º

Horário fixo

Os livretes fornecidos para o registo de trabalho suplementar conterão na respectiva capa os seguintes dizeres a vermelho: «Possui horário fixo.»

Artigo 5.º

Formato e conteúdo do livrete

O livrete será numerado por impressão e terá o formato A6 (105 mm × 148 mm), compreendendo:

- a) Uma capa;
- b) Indicação das principais disposições a observar;
- c) Requisição de novo livrete;
- d) Um exemplo de folha diária preenchida;
- e) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- f) 12 relatórios semanais, em duplicado;
- g) Um exemplar deste regulamento.

CAPÍTULO II

Normas para a aquisição dos livretes

Artigo 6.º

Requisição dos livretes

Os livretes são fornecidos pela empresa mediante a apresentação da requisição existente no próprio livrete, que o trabalhador terá de entregar nos serviços competentes logo que estejam preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada um.

Artigo 7.º

Alteração do tipo de horário

Aos trabalhadores que possuem horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem na Inspecção-Geral do Trabalho o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuírem.

Artigo 8.º

Alteração do descanso semanal

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na contracapa.

2 — Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável ao descanso complementar. Este terá lugar no dia imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal.

4 — A empresa só poderá alterar o descanso complementar previsto no número anterior em situações excepcionais e por razões imperiosas de serviço que o justifiquem.

Artigo 9.º

Extravio do livrete

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em utilização, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento do valor do livrete e a justificação perante a delegação ou subdelegação da Inspecção-Geral do Trabalho desse extravio.

2 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento do valor do livrete e da referida justificação.

CAPÍTULO III

Normas de manutenção e preenchimento

Artigo 10.º

Princípios de preenchimento

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 11.º

Forma dos registos

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.

2 — Nenhuma folha diária ou relatório semanal pode ser utilizado ou destruído nem as inscrições que neles se façam podem ser emendas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas ou relatórios, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações.

Artigo 12.º

Preenchimento dos livretes

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nela insertas não sejam perceptíveis, ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

Artigo 13.º

Símbolos

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significação seguintes:

- 4 (cama) — repouso diário;
- 5 (cadeira) — período fora de serviço;
- 6 (volante) — período de condução;
- 7 (quadro) — períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos;
- 7-A (martelos) — trabalho efectivo para além da condução;
- 12 (cama + estrela) — tempo total de repouso antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por titular não motorista será registado pela forma prevista no artigo 16.º

Artigo 14.º

Registros em horário fixo

1 — Havendo horário fixo, apenas será registado nas folhas diárias o trabalho suplementar pela forma seguinte:

- a) O início do período de trabalho suplementar;
- b) O início de cada hora suplementar;
- c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 16.º

Artigo 15.º

Mapa de horário de trabalho

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho na delegação ou subdelegação da Inspecção-Geral do Trabalho.

Artigo 16.º

Registros e seus significados

Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso pela forma seguinte:

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
- b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
- c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 13.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo n.º 5);
- d) Registar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutras espécies; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abrange mais de um dia será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 12, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

Momentos dos registos

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 14.º e 15.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária a que alude a alínea c) do artigo 16.º não são admitidos registos de duração inferior a 15 minutos, nem de 60 minutos de refeição.

Artigo 18.º

Trabalho em descanso semanal

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do relatório semanal respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

Artigo 19.º

Relatórios semanais

Será preenchido um relatório semanal, em duplicado, por cada semana no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1, 12, 13, 14, 14-A e 15 da folha diária serão transcritas, respectivamente, para as rubricas E, F, G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna referente ao dia de semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) Será inscrito 0 (zero) na rubrica I do relatório semanal, na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se resumidamente, na coluna referida, o motivo do não preenchimento da folha diária [por exemplo: descanso semanal, falta por (...) doença, férias, etc.];
- c) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

CAPÍTULO IV

Deveres dos trabalhadores

Artigo 20.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registar correcta e pontualmente, no início e no fim do período a que respeitem, as actividades profissionais e horas de repouso;
- c) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- d) Assinar as folhas diárias e os relatórios semanais;

- e) Apresentar o livrete à empresa pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o relatório semanal;
- f) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controlo;
- g) Estar sempre na posse do seu livrete ou de documento equivalente até que tenham decorrido duas semanas sobre o termo da sua completa utilização;
- h) Entregar o livrete à empresa na primeira oportunidade, logo que decorrido o prazo referido na alínea anterior;
- i) Entregar o livrete à empresa antes de a abandonar.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, os livretes dos membros de tripulação ao serviço de empresas estabelecidas no território de qualquer parte contratante do AETR deverão conter os dados relativos aos períodos de trabalho e de repouso respeitantes aos sete dias que precedem o início de qualquer transporte internacional.

CAPÍTULO V

Deveres da empresa

Artigo 21.º

Deveres da empresa

A empresa, para além de outras medidas que forem necessárias para assegurar o cumprimento do presente regulamento, deverá:

- a) Assegurar a entrega dos livretes aos membros da tripulação, prestando-lhes os esclarecimentos necessários ao seu correcto preenchimento, assim como sobre o regime de trabalho a que estão obrigados;
- b) Organizar o serviço de transporte de modo a possibilitar a observância do regime de trabalho;
- c) Rubricar as folhas diárias e assinar os relatórios semanais, retirando o original;
- d) Fiscalizar semanalmente, ou logo que possível, os períodos de condução e de outros trabalhos, assim como as horas de repouso, servindo-se, para o efeito, dos livretes e de quaisquer outros documentos disponíveis;
- e) Pôr imediatamente cobro a qualquer infracção que verifiquem e tomar todas as medidas necessárias para evitar a sua repetição, modificando, por exemplo, os horários e os itinerários;
- f) Só conceder novo livrete a um membro de tripulação depois de completa utilização do que estiver na sua posse ou quando o tempo que falta para o efeito seja inferior à duração da viagem a iniciar;
- g) Retirar os livretes logo que decorridas duas semanas sobre o termo da sua completa utilização e conservá-los à disposição dos agentes de controlo durante um período de, pelo menos, um ano.

CAPÍTULO VI

Utilização do tacógrafo

Artigo 22.º

Utilização do tacógrafo

O presente regulamento não é aplicável aos condutores de veículos equiparados com aparelho de controlo utilizado em conformidade com o Regulamento CEE n.º 3821/85, do Conselho, de 20 de Dezembro de 1985.

MODELO N.º 1

(Frente)

I Livrete individual de controlo para trabalhadores dos transportes rodoviários.

II País: Portugal.

III 1.ª data de utilização do livrete: _____

IV Última data de utilização: _____

V Nome completo, data de nascimento e residência do titular:

VI Entidade patronal (nome, morada, telefone e carimbo):

(Verso)

Descanso semanal: _____

Descanso complementar: _____

Categoria profissional: _____

Local de trabalho: _____

Conforme modelo estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho.

MODELO N.º 2

Averbamentos

A partir do dia ____/____/____

O dia de descanso semanal do titular deste livrete passa a ser:

Assinatura do trabalhador:

Assinatura da entidade patronal:

(carimbo)

Outros averbamentos

2. Número da matrícula do(s) veículo(s)

1. FOLHA DIÁRIA

Dia e data

N.º 6

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.	1											
5.	2											
6.	3											
7.	4											
7a.	5											
7b.	6											
7c.	7											
7d.	8											
7e.	9											
7f.	10											
7g.	11											
7h.	12											
7i.	13											
7j.	14											
7k.	15											
7l.	16											
7m.	17											
7n.	18											
7o.	19											
7p.	20											
7q.	21											
7r.	22											
7s.	23											
7t.	24											

a. Local do início do serviço:

10. Transporte internacional de mercadorias
Peso máximo autorizado do conjunto de veículos:10a. Transporte internacional de passageiros.
Rodízio de repouso diário escolhido:11. Conta-quilometros:
Fim do serviço km.
Início do serviço km.
Percurso total km.12. Piso
Máscara de rosto
13. G.
14.
14a.
15. Total
13 + 14 + 14a.

16. Glosse e assinatura:

A. Nome completo do trabalhador

B.

RELATÓRIO SEMANAL

C. Da de a de de 19 Inclusivo

D. Dia da parada semanal	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total da parada semanal
E. Férias diárias								
F.								
Fa.								
G.								
H.a. <input checked="" type="checkbox"/>								
H.b.								
I.								
La. Total para retribuição								

K. Observações

L. Data do repouso semanal precedente

M. Assinatura do trabalhador

N. Assinatura da entidade patronal

2. Número de matrícula do(s) veículo(s)	1. FOLHA DIÁRIA N.º 15	3. Data Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1973
BB-55-78		Dia e hora
4. <input checked="" type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
5. <input checked="" type="checkbox"/>		
6. <input checked="" type="checkbox"/>		
7. <input checked="" type="checkbox"/>		
7.a. <input checked="" type="checkbox"/>		
4. <input checked="" type="checkbox"/>	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24	
5. <input checked="" type="checkbox"/>		
6. <input checked="" type="checkbox"/>		
7. <input checked="" type="checkbox"/>		
7.a. <input checked="" type="checkbox"/>		
8. Local de início do serviço: LISBOA	9. Local de cessação do serviço: CÁCERES	
10. Transporte de mercadorias. Pelo mesmo autorizado do conjunto de veículos* (eventualmente):	10T	
10a. Transporte de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:		
11. Conta-quilometros: fim do serviço: início do serviço: Percurso total:	91 430 91 094 336	km / quilhas km / quilhas km / quilhas
12. <input checked="" type="checkbox"/>	13. <input checked="" type="checkbox"/>	Número de horas
	14. <input checked="" type="checkbox"/>	6 $\frac{1}{2}$
	14a. <input checked="" type="checkbox"/>	$\frac{1}{2}$
	15. Total 13 + 14 + 14a eventualmente	2 $\frac{1}{2}$
		9 $\frac{1}{2}$
Linha n.º 345		

Nota 1

Na prática, os espaços das rubricas 10 a 10a só serão preenchidos na mesma folha diária quando um membro da equipagem tiver efectuado no mesmo dia um transporte de passageiros e um transporte de mercadorias.

No espaço 10a (a preencher unicamente pelos membros da equipagem de veículos destinados ao transporte de passageiros) é necessário escrever «10h» ou «11h», conforme o sistema de repouso diário aplicável ao membro da equipagem.

Nota 2

No espaço 12, o facto de se indicarem 12 horas de tempo total de repouso ininterrupto antes da entrada em serviço quer dizer que o motorista terminou o seu trabalho na véspera às 19 horas. Com efeito, acrescentando às 7 horas indicadas no espaço 4 as 5 horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera chega-se a um total de 12 horas.

Lisboa, 4 de Dezembro de 1991.

Pela Rodo Cargo — Transportes Rodoviários de Mercadorias, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SIQTER — Sindicato de Quadros e Técnicos de Transportes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, seu filiado.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 4 de Dezembro de 1991. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Janeiro de 1992.

Depositado em 13 de Janeiro de 1992, a fl. 101 do livro n.º 6, com o n.º 11/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Cooperativa Agrícola do Mira, S. C. R. L., e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

A presente regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, a Cooperativa Agrícola do Mira, S. C. R. L., e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

ANEXO III

Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
0	A 184 800\$00	
	B 153 700\$00	
	C 133 800\$00	
	D 117 800\$00	
1 95 100\$00	
2 88 200\$00	

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
3	81 500\$00
4	73 800\$00
5	70 500\$00
6	66 800\$00
7	62 800\$00
8	59 400\$00
9	54 600\$00
10	50 800\$00
11	36 600\$00
12	35 600\$00
13	34 600\$00

No período compreendido entre 1 de Janeiro de 1991 e 31 de Dezembro de 1991 são aplicados os seguintes

valores para as cláusulas pecuniárias e para a tabela salarial:

ANEXO III

Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
0	A	162 200\$00
	B	134 900\$00
	C	117 400\$00
	D	103 400\$00
1	83 500\$00
2	77 400\$00
3	71 500\$00
4	64 800\$00
5	61 900\$00
6	58 600\$00
7	55 100\$00
8	52 100\$00
9	47 900\$00
10	44 600\$00
11	32 100\$00
12	31 100\$00
13	30 100\$00

Lisboa, 25 de Novembro de 1991.

Pela Cooperativa Agrícola do Mira, S. C. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços; SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra e da Mestrança e Mulinhas de Máquinas da Marinha Mercante;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas.

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

Lisboa, 25 de Novembro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo; Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalmecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 29 de Novembro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Janeiro de 1992.

Depositado em 13 de Janeiro de 1992, a fl. 101 do livro n.º 6, com o n.º 14/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a GERMEN — Moagens de Cereais, L.^{da}, e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 —

3 —

4 — A tabela salarial, anexo III, e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1991.

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE é de quarenta e três horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições previstas no anexo III será acrescida uma diuturnidade no valor de 2900\$ mensais por

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

2 —

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a um subsídio de refeição no valor de 310\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico de fabrico de moagem	77 300\$00
II	Analista	68 800\$00
III	Ajudante técnico de fabrico de moagem Fiel de armazém	61 900\$00
	Preparador	
IV	Motorista de pesados	
	Pedreiro de 1. ^a	60 000\$00
	Condutor de máquinas de moagem	
	Condutor de silos	
V	Ensacador	
	Auxiliar de laboração	57 900\$00
VI	Distribuidor	
	Pedreiro de 2. ^a	56 200\$00
VII	Auxiliar de armazém	47 500\$00
VIII	Empacotadeira	43 000\$00

Nota. — O clausulado do AE celebrado entre a Companhia Aveirense de Moagens, S. A., e o SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1986, passará a fazer parte integrante do presente AE.

Aveiro, 11 de Setembro de 1991.

Pela GERMEN — Moagem de Cereais, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Outubro de 1991.

Depositado em 9 de Janeiro de 1992, a fl. 101 do livro n.º 6, com o n.º 9/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre várias instituições bancárias e o Sind. dos Bancários do Norte aos ACT entre várias instituições bancárias e o Sind. dos Bancários do Centro e outros

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, as partes abaixo indicadas acordam entre si na adesão do Sindicato dos Bancários do Norte ao ACTV do sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações salarial e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991.

Lisboa, 5 de Novembro de 1991.

Pelo Grupo Negociador, que outorga em representação dos Bancos Borges & Irmão, Comercial dos Açores, Comercial de Macau, Espírito Santo e Comercial de Lisboa, de Fomento Exterior, Fonsecas & Burnay, Nacional Ultramarino, Pinto & Sotto Mayor, de Portugal, Português do Atlântico e Totta & Açores, Crédito Predial Português, Caixa Geral de Depósitos, IFADAP — Instituto Financeiro de Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, Sociedade Financeira Portuguesa e União de Bancos Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Bancos Bilbao Viscaya, do Brasil, de Comércio e Indústria, Comercial Português, Crédit Lyonnais (Portugal), Montepio Geral/Caixa Económica de Lisboa e Português de Investimento:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração da Caixa Geral de Depósitos

A Caixa Geral de Depósitos outorga o presente acordo de adesão nos termos e para os efeitos da legislação que lhe é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites legais à sua vinculação à cláusula 2.ª, quanto aos efeitos da concorrência dada à matéria do processo disciplinar (n.º 1 do artigo 36.º da Lei Orgânica da Caixa) e quanto à inaplicabilidade de todas as normas relativas à segurança social e à assistência médico-social, matérias que, no seu âmbito, se regem por legislação específica.

Pela Caixa Geral de Depósitos: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Novembro de 1991.

Depositado em 14 de Janeiro de 1992, a fl. 102 do livro n.º 6, com o n.º 15/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT para a indústria e comércio farmacêuticos — Deliberação da comissão paritária

Aos 16 dias do mês de Dezembro de 1991 reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 65.ª do CCTV para a indústria e comércio farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1981.

Em representação das associações patronais estiveram presentes a Sr.ª D. Maria Tereza Albuquerque Rodrigues Figueiredo Gomes e o Sr. Dr. Nuno Branco de Macedo.

Em representação do SINDEQ estiveram presentes o Sr. Alfredo Fernandes Neto e Francisco António da Silva Figueirôa Rêgo.

Foi deliberado, na sequência dos estudos efectuados por uma comissão mista (patronal e sindical), fixar os

custos directos das viaturas, por quilómetro, em 35\$80, com entrada em vigor a partir de 1 de Novembro de 1991.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1991.

Pelas Associações Patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEQ:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Janeiro de 1992.

Depositado em 13 de Janeiro de 1992, a fl. 101 do livro n.º 6, com o n.º 13/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre as caixas de crédito agrícola mútuo e os Sind. dos Bancários do Norte,
do Centro e do Sul e Ilhas (alteração salarial e outras) — Rectificação**

Por haver sido publicado com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1991, o texto do acordo colectivo de trabalho em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no elenco das caixas de crédito agrícola mútuo, e por não terem sido publicadas, entre a de Póvoa de Varzim e Vila Nova de Tazem devem ser incluídas as seguintes:

Reguengos de Monsaraz.
Riachos.
Sabrosa.
Salvaterra de Magos.
Samora Correia.
Santa Marta de Penaguião.
Santarém.
Santiago do Cacém.
Santo Tirso.
Sátão.
Seia.
Seixal.
Sernancelhe.
Serpa.
Sever do Vouga.
Silves.
Sintra.
Sobral de Monte Agraço.
Sousel.
São Bartolomeu de Messines.
São Pedro do Sul.

São Teotónio.
São João da Pesqueira.
Tabuaço.
Tarouca.
Tavira.
Terras de Miranda.
Tomar.
Tondela.
Torres de Moncorvo.
Torres Novas.
Torres Vedras.
Unicaba.
Unicama.
Urqueira.
Vagos.
Vale de Cambra.
Velas.
Vendas Novas.
Viana do Alentejo.
Viana do Castelo.
Vidigueira e Cuba.
Vieira do Minho.
Vila do Bispo.
Vila Franca das Naves.
Vila Franca do Campo.
Vila Nova de Anços.
Vila Nova de Cerveira.
Vila Nova de Famalicão.
Vila Nova de Paiva.