

Boletim do Trabalho e Emprego

18

1.^a SÉRIE

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

Preço 1566\$00
(IVA Incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 59	N.º 18	P. 815-1240	15 - MAIO - 1992
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	-------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Alcântara — Refinarias Açúcares, S. A. — Autorização de laboração contínua	817
— ARP — Auto-Rádio Portuguesa, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	818

Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal	818
— 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 a mesma associação patronal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo	819
— PE das alterações aos CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	819
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras	820
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu	821
— Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Dragão Abrasivos, L. ^{da} , e outra e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares	821

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras	821
— CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outra	835
— CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. dos Profissionais de Farmácia do Norte e outros — Alteração salarial e outra	835
— CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra	837
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	838

— ACT entre a CIMPOR — Cimentos de Portugal, E. P., e outras e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros e outros — Alteração salarial e outras.....	840
— AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros (quadros e técnicos)	842
— AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes...	872
— AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins	896
— AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro	933
— AE entre a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros (quadros e técnicos)	971
— AE entre a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros	1001
— AE entre a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins	1026
— AE entre a Rodoviária do Tejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outro (quadros e técnicos)	1063
— AE entre a Rodoviária do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins	1092
— AE entre a Rodoviária da Estremadura, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins	1127
— AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins	1164
— AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	1202
— AE entre a Electricidade de Portugal (EDP) e o SINDEL — Sind. Nacional de Energia — Alteração da composição da comissão paritária	1240



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

Alcântara — Refinarias Açúcares, S. A. — Autorização de laboração contínua

Alcântara — Refinarias Açúcares, S. A., com sede na Quinta do Ferral, Santa Iria de Azoia, do concelho de Loures, desenvolvendo a actividade industrial de refinação de açúcar, requereu autorização para laborar continuamente na refinaria situada em Santa Iria de Azoia, com os seguintes fundamentos:

A capacidade de produção de açúcar refinado nas suas refinarias, que laboram em regime de três turnos rotativos das 0 horas de segunda-feira às 8 horas de sábado, é de 800 t/dia;

A capacidade instalada das refinarias é de cerca de 270 000 t/ano, embora no actual regime de laboração apenas se possam atingir cerca de 192 000 t/ano;

A requerente tem tido um volume de vendas no mercado interno de cerca de 170 000 t/ano, o que corresponde, apenas, ao aproveitamento de cerca de 63% da capacidade instalada.

Por outro lado, a produção e a comercialização de açúcar, no âmbito da Comunidade Económica Europeia, encontram-se submetidas a regulamentação específica, nomeadamente no referente a aprovisionamento de matérias-primas (ramas de açúcar) e ao sistema de preços intracomunitários.

Assim, tendo em vista racionalizar os custos de produção, aumentar a produtividade e defender a necessária competitividade num mercado alargado, que implica:

- a) Aumento da capacidade de produção da refinaria de Santa Iria de Azoia para 600 t/dia, o que corresponde a cerca de 190 000 t/ano;
- b) Um investimento superior a 1 500 000 contos;

e considerando:

- 1) Que se comprovam os fundamentos técnicos e económicos aduzidas pela requerente;
- 2) Que, adicionalmente, se verificam alguns benefícios como, por exemplo, uma significativa poupança energética, uma vez que com o regime de laboração contínua se reduzirão os elevados consumos de *fuel-oil*, resultantes do arranque da refinaria às segundas-feiras e à sua paragem durante os fins-de-semana;
- 3) Que se verifica um melhor aproveitamento da capacidade de produção de energia eléctrica dos geradores instalados na refinaria de Santa Iria de Azoia;
- 4) Que com o regime de laboração pretendido ocorre, simultaneamente, uma redução do consumo de matérias subsidiárias;
- 5) Que na generalidade dos países comunitários as unidades produtoras de açúcar laboram em regime de laboração contínua, traduzindo, assim, um acréscimo de poder concorrencial;

é autorizada, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a sociedade Alcântara — Refinarias Açúcares, S. A., com sede na Quinta do Ferral, Santa Iria de Azoia, concelho de Loures, a laborar continuamente na refinaria instalada em Santa Iria de Azoia, Loures.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 24 de Abril de 1992. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luis Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

A sociedade ARP — Auto-Rádio Portuguesa, L.^{da}, com sede na Rua da Cidade do Porto, freguesia de Ferreiros, do concelho de Braga, e com actividade de fabrico, comércio e venda de aparelhos de recepção, emissão, gravação e reprodução de som para veículos automóveis, nomeadamente de auto-rádios de gravadores, requereu autorização para laborar continuamente na linha de máquinas de inserção automática computadorizada (SMD).

A empresa fundamenta o requerido na necessidade de aumentar a sua capacidade de resposta à procura do mercado, sobretudo externo, na necessidade de obter o necessário rendimento que o equipamento instalado possibilita e ainda na necessidade de cumprir prazos de encomendas.

Nestes termos e considerando:

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua deram o seu acordo, por escrito;

- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável — CCT para os fabricantes de material eléctrico e electrónico —, não obstaculiza o regime de laboração requerido;
- 4) Que se provam os fundamentos de ordem técnica e económica aduzidos pela requerente;

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 ARP — Auto-Rádio Portuguesa, L.^{da}, com sede na Rua da Cidade do Porto, na freguesia de Ferreiros, do concelho de Braga, a laborar continuamente na linha de máquinas de inserção automática computadorizada (SMD).

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 20 de Abril de 1992. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luis Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1992, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições abrangem apenas, na área da sua aplicação, as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência na referida área de entidades patronais e trabalhadores não abrangidos pelas suas disposições por não se encontrarem representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando o interesse em uniformizar as condições de trabalho dos sectores económicos e profissional regulados no território do continente;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

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 9, de 8 de Março de 1992, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Indústria e Energia 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 da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publi-

cadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1992, são extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto de extensão 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 Fevereiro de 1992.

2 — As diferenças salariais 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 da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 30 de Abril de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — 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 Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1991, e 38, de 15 de Outubro de 1991, foram publicados, respectivamente, o CCT entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e o CCT entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo — Alteração salarial e outras.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas referidas convenções as entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando que existem entidades patronais que prosseguem a actividade de hotelaria, restauração, cafés e actividades similares de comidas e bebidas não filiadas na associação patronal signatária tendo ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas naquelas convenções;

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 de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1992, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo 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 do CCT entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1991, e do CCT entre a Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Si-

milares do Centro e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1991, são tornadas extensivas, nos distritos de Coimbra, Guarda, Leiria, Castelo Branco e no concelho de Ourém, a todas as entidades patronais filiadas na associação patronal 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 refere 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 excepção das empresas de *catering*, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas.

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 Dezembro 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 do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 27 de Abril de 1992. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Alexandre Carlos de Mello Vieira Costa Relvas*, Secretário de Estado do Turismo. — 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 AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1991, e 32, de 29 de Agosto de 1991, foram publicadas as alterações aos CCT entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Considerando que as referidas convenções se aplicam 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 pelas mesmas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no 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, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1991, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo 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 AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1991, e 32, de 29 de Agosto de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no distrito de Faro exerçam a actividade económica por aquele abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a to-

das as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que no distrito de Faro exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de 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 Dezembro 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 do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 27 de Abril de 1992. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Alexandre Carlos de Mello Vieira Costa Relvas*, Secretário de Estado do Turismo. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras.

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 neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes das alterações aos CCT mencionados em título nos seguintes moldes:

1) Das alterações aos CCT celebrados entre a AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, e entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1992, a todas as entidades patronais que, não

estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área do continente a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária, com excepção dos abrangidos pelo n.º 2;

2) Das alterações ao CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, aos trabalhadores sem filiação sindical das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará a referida alteração extensiva no distrito de Viseu, com excepção do concelho de La-

meço, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante 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 na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Dragão Abrasivos, L.ª, e outra e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares

Ao abrigo do disposto no n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1992, por forma a abranger todas as entidades patronais que exerçam

no território do continente a indústria de abrasivos e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções correspondentes a alguma das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das empresas signatárias que não estejam representados pela associação sindical outorgante da convenção.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção destina-se a rever o CCTV para as indústrias gráficas e transformadoras do papel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1986, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1987, 18, de 15 de Maio de 1988, 18, de 15 de Maio de 1989, 18, de 15 de Maio de 1990, e 17, de 8 de Maio de 1991.

2 — Esta convenção obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — A presente convenção entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e durará pelo prazo estipulado na lei.

2 — A tabela salarial constante no anexo III produz efeitos desde 1 de Abril de 1992.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 22.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de execução do contrato de trabalho, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período experimental é de 180 dias de execução do contrato.

3 — Para pessoal de direcção e quadros superiores o período experimental é de 240 dias de execução do contrato.

4 — Findo o período experimental, se a entidade patronal não dispensar o trabalhador, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão a título experimental.

5 — O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as partes acordar, por escrito, que a admissão se faça, desde início, a título definitivo.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Duração do trabalho

1 —

2 — A partir de 1 de Julho de 1992 o período normal de trabalho é de quarenta e três horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, com ressalva dos horários de menor duração já em vigor.

Este período será praticado entre as 8 e as 20 horas, excepto para as empresas que laborem em regime de turnos.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

1 —

2 —

3 —

4 — Nenhum trabalhador poderá ultrapassar o máximo de duzentas horas de trabalho suplementar por ano e de duas horas por dia normal de trabalho.

5 —

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 30.^a

Retribuições mínimas mensais

1 —

3 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 — Os trabalhadores classificados como caixas, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recebimentos, pagamentos ou outras operações correlacionadas, terão direito a um abono mensal por falhas igual a 1900\$. A entidade patronal poderá, no entanto, optar por assumir todas as responsabilidades resultantes de quaisquer falhas eventualmente verificadas nestes serviços, mediante comunicação por escrito ao trabalhador, não havendo, então, lugar à prestação de quaisquer abonos.

Estes regimes aplicam-se aos substitutos temporários. No caso de recebimento do abono nos meses incompletos, terão direito à sua parte proporcional.

11 —

12 —

Cláusula 36.^a

Trabalho fora do local habitual

1 —

2 —

3 —

4 — As ajudas de custo referidas no número anterior nunca serão inferiores a 4100\$ por cada dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 900\$;

Dormida com pequeno-almoço — 2300\$.

5 —

6 —

CAPÍTULO VI

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 38.^a

Princípios gerais

1 —

2 —

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remunerações suplementares ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

6 —

7 —

Cláusula 39.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

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

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, 22 dias úteis de férias, de harmonia com o disposto na cláusula 39.^a

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até 31 de Março de cada ano, sendo elaborado o mapa dos períodos de férias, que será afixado na empresa, em local visível, de 15 de Abril até 31 de Outubro.

a) Não havendo acordo, compete à entidade patronal, ouvido o órgão ou órgãos representativos dos trabalhadores da empresa, fixar o respectivo período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo para tanto ser dado conhecimento e afixado o mapa de férias definitivo até 15 de Abril de cada ano.

b)

c)

d)

e)

2 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

3 —

4 —

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

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

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou durante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, podem ainda ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Abril.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

Cláusula 47.^a

Faltas injustificadas

- 1 —
- 2 —
- 3 — Se o trabalhador expressamente o declarar por escrito nas quarenta e oito horas seguintes à sua apresentação em caso de falta justificada sem direito a retribuição, ou no prazo de quarenta e oito horas a contar do dia em que lhe foi comunicada a injustificação das faltas em caso de faltas injustificadas, poderão as mesmas ser pagas mediante a perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.
- 4 —
- 5 —

ANEXO I

Definição das especialidades profissionais

CAPÍTULO I

Encadernação e acabamentos

Operador de máquinas de tratamento de correio. — É o trabalhador que opera máquinas muito simples, tipo escritório, de fechar envelopes, colar etiquetas, dobrar papel de carta, envelopar em plástico e outras.

Corte, relevo e punção

Cortador de guilhotina electrónica. — Regula e manobra uma máquina de comando electrónico, em que as medidas são introduzidas por meios digitais e em que não há qualquer operação manual de ajuste das medidas de corte, para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis.

Monta as lâminas, regula os programas, posiciona o papel, regulariza as margens, pode guiar-se por miras ou traços de referência, assegura a manutenção das máquinas. Pode trabalhar com guilhotinas lineares, unilaterais ou trilaterais.

ANEXO II

Carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores gráficos

SECÇÃO I

Princípios gerais

Base III

Aprendizes

- 1 —
- 2 — O período de aprendizagem é de três anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados.

- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 — Nenhum aprendiz pode ser admitido com menos de 15 anos de idade, devendo ter como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória.
- 7 —
- 8 —

SECÇÃO II

Condições específicas

Base XVI

Encadernação e acabamentos

- 1 —
- a)
- b) Grupo II — máquinas de dobrar, dourar por purpurina, plastificar e envernizar, e de *mailing* industrial;
- c)
- d)
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

CAPÍTULO V

Revisores, cobradores, contínuos, porteiros, telefonistas, motoristas, garagem e limpeza

Base L

Condições de admissão

- 1 —
- a)
- b) 15 anos para os restantes trabalhadores.

2 —
a)
b)
c)

CAPÍTULO IX

Trabalhadores metalúrgicos

Base LVI

Tirocínio

1 —
2 —
3 — A idade mínima de admissão é de 15 anos.
4 —
5 — O período de tirocínio dos praticantes será de três, dois e um anos, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 ou mais anos de idade, respectivamente.
6 —

ANEXO III

Tabelas salariais

Categorias

Tipografia

Compositor manual	73 300\$00
Teclista	73 300\$00
Impressor tipográfico	73 300\$00
Compositor mecânico	76 600\$00
Teclista monotipista	76 600\$00
Fundidor monotipista	76 600\$00
Fundidor de tipo	65 400\$00
Fundidor de material branco	59 200\$00
Estereotipador	59 200\$00
Fundidor de metal	48 900\$00

Flexografia

Impressor flexográfico:

Máquina com secagem e com registo	73 300\$00
Máquina sem secagem e sem registo	67 300\$00
Montador flexográfico	67 300\$00
Transportador flexográfico	67 300\$00

Timbragem em relevo

Operador de máquina de timbrogravura	67 300\$00
--------------------------------------	------------

Litografia

Operador de scanner	80 600\$00
Teclista de fotocomposição	76 600\$00
Operador de sistemas de fotocomposição	80 600\$00
Fotógrafo	76 600\$00
Retocador	76 600\$00
Montador	76 600\$00
Transportador	76 600\$00

Impressor (uma e duas cores)	76 600\$00
Impressor (mais de duas cores)	80 600\$00
Impressor de verniz (FF)	67 300\$00
Estufeiro (FF)	59 200\$00
Marginador/retirador (FF):	

Do 1.º/2.º ano	45 500\$00
De mais de dois anos	59 200\$00

Granidor	59 200\$00
Polidor	59 200\$00
Laminador	59 200\$00

Desenho

Maquetista	86 300\$00
Desenhador projectista	86 300\$00
Desenhador arte finalista	80 600\$00
Desenhador gráfico	76 600\$00
Desenhador técnico	76 600\$00

Rotogravura

Fotógrafo	76 600\$00
Retocador	76 600\$00
Montador	76 600\$00
Transportador	76 600\$00
Gravador	76 600\$00
Impressor (uma e duas cores)	76 600\$00
Impressor (mais de duas cores)	80 600\$00
Galvanoplasta	73 300\$00
Rectificador de cilindros	73 300\$00
Operador de máquina de embalagem especializada	70 600\$00
Operador de máquina de embalagem simples	48 900\$00

Encadernação/acabamentos

Dourador	70 600\$00
Encadernador	70 600\$00
Encadernador-dourador	73 300\$00
Costureira	59 200\$00
Pintor-colorador	67 300\$00
Operador de máquinas:	

Grupo I	48 900\$00
Grupo II	59 200\$00
Grupo III	65 400\$00
Grupo IV	76 600\$00

Operador de máquinas de tratamento de correio	45 500\$00
---	------------

Operador manual:

Do 1.º ano	45 500\$00
Do 2.º ano	48 900\$00
Do 3.º ano	51 400\$00
Do mais de três anos (*)	54 800\$00

(*) Só para trabalhadores já classificados no escalão de mais de três anos à data de vigor do CCTV (v. n.º 10 da base XVI do anexo II).

Fotogravura

Fotógrafo	73 300\$00
Retocador	73 300\$00
Montador	73 300\$00
Transportador	70 600\$00
Fotógrafo-cromista	76 600\$00

Retocador-cromista	76 600\$00
Provista	59 200\$00
Provista-cromista	67 300\$00
Zincógrafo	70 600\$00
Montador de gravuras	70 600\$00

Formulários em contínuo

Fotógrafo	76 600\$00
Montador-retocador	76 600\$00
Impressor (uma e duas cores)	76 600\$00
Impressor (mais de duas cores)	80 600\$00
Operador de máquina de intercalar	67 300\$00

Etiquetas metálicas

Fotógrafo	73 300\$00
Cortador de balancé	59 200\$00
Cortador de guilhotina	65 400\$00
Transportador	67 300\$00
Impressor	70 600\$00
Montador de cortantes	67 300\$00
Anodizador	67 300\$00
Colorador	59 200\$00
Pintor de etiquetas metálicas	59 200\$00
Pantógrafo	59 200\$00
Polidor	59 200\$00

Etiquetas sobre papel e sobre têxteis

Impressor (uma cor)	70 600\$00
Impressor (duas e mais cores)	73 300\$00
Cortador de tecidos	67 300\$00

Serigrafia

Fotógrafo	73 300\$00
Retocador	67 300\$00
Transportador	65 400\$00
Montador	67 300\$00
Impressor	67 300\$00

Complexagem/embalagem flexível

Operador de máquina de complexagem	70 600\$00
Operador de máquina de transformação mista	73 300\$00

Corte/relevo/punção

Cortador de guilhotina electrónica	70 600\$00
Cortador de guilhotina	67 300\$00
Cortador de bobina	67 300\$00
Cortador de rotogravura	67 300\$00
Cortador de punção	67 300\$00
Operador de máquina de corte e vinco	67 300\$00
Revelista	67 300\$00
Montador de cortantes	65 400\$00

Diversos

Misturador-preparador de tintas ou colas	59 200\$00
Preparador de rolos de gelatina	59 200\$00
Arquivista	59 200\$00
Condutor de empilhador	54 800\$00
Serviço de apoio (serventes)	48 900\$00

Orçamentação/programação/controlo

Director de produção	102 700\$00
Director-adjunto de produção	94 300\$00
Orçamentista	80 600\$00
Programador de fabrico	76 600\$00
Controlador	76 600\$00
Controlador de qualidade	76 600\$00

Todas as especialidades gráficas

Aprendiz:

Do 1.º ano	33 600\$00
Do 2.º ano	35 000\$00
Do 3.º ano	37 000\$00

Auxiliar:

Do 1.º ano	45 500\$00
Do 2.º ano	48 900\$00
Do 3.º ano	54 800\$00
Do 4.º ano	59 200\$00

Estagiário ou segundo-oficial — vencimento igual à média dos vencimentos de auxiliar do 4.º ano e de oficial da especialidade respectiva.

Cartonagem/sobrescritos e rebobinação

Encarregado geral	80 600\$00
Controlador:	
De 1.ª	70 600\$00
De 2.ª	59 200\$00

Apontador:

Do 1.º ano	35 000\$00
Do 2.º ano	37 000\$00
Do 3.º ano	41 000\$00
Do 4.º ano	45 500\$00
Do 5.º ano	48 900\$00

Amostrista	67 300\$00
Maquinista:	

De 1.ª	70 600\$00
De 2.ª	63 000\$00

Ajudante:

Do 1.º ano	33 600\$00
Do 2.º ano	35 000\$00
Do 3.º ano	37 000\$00
Do 4.º ano	41 000\$00
Do 5.º ano	45 500\$00

Operador(a):

De 1.ª	51 400\$00
De 2.ª	48 900\$00

Cartonageiro e sobrecriteiro(a):

De 1.ª	51 400\$00
De 2.ª	48 900\$00
De 3.ª	45 500\$00

Embalador(a)	45 500\$00
Servente	48 900\$00
Condutor de empilhador	54 800\$00

Aprendiz:

Do 1.º ano	33 600\$00
Do 2.º ano	35 000\$00
Do 3.º ano	37 000\$00
Do 4.º ano	41 000\$00

Sacos de papel

Encarregado geral	80 600\$00
Chefe de turno	70 600\$00
Chefe de carimbos	70 600\$00

Desenhador de carimbos:

De 1.ª	67 300\$00
De 2.ª	59 200\$00

Gravador/montador de carimbos:

De 1.ª	59 200\$00
De 2.ª	54 800\$00

Controlador:

De 1.ª	70 600\$00
De 2.ª	59 200\$00

Apontador:

Do 1.º ano	35 000\$00
Do 2.º ano	37 000\$00
Do 3.º ano	41 000\$00
Do 4.º ano	45 500\$00
Do 5.º ano	48 900\$00

Maquinista:

De 1.ª	70 600\$00
De 2.ª	63 000\$00

Ajudante:

Do 1.º ano	33 600\$00
Do 2.º ano	35 000\$00
Do 3.º ano	37 000\$00
Do 4.º ano	41 000\$00
Do 5.º ano	45 500\$00

Amostrista

Operador(a)

Saqueiro(a):

De 1.ª	51 400\$00
De 2.ª	48 900\$00
De 3.ª	45 500\$00

Embalador(a)

Servente

Aprendiz:

Do 1.º ano	33 600\$00
Do 2.º ano	35 000\$00
Do 3.º ano	37 000\$00
Do 4.º ano	41 000\$00

Condutor de empilhador

Preparador de colas

Operador de laboratório

Afinador mecânico:

De 1.ª	70 600\$00
De 2.ª	59 200\$00

Cartão cancelado

Chefe dos serviços técnicos	94 300\$00
Chefe de produção	86 300\$00
Encarregado geral	80 600\$00
Chefe de secção	73 300\$00
Chefe de turno	70 600\$00
Controlador de formatos	67 300\$00
Controlador de folhas de fabrico	67 300\$00
Gravador-chefe de carimbos	67 300\$00
Gravador de carimbos:	

De 1.ª	51 400\$00
De 2.ª	48 900\$00

Oficial maquinista:

De 1.ª	70 600\$00
De 2.ª	63 000\$00
De 3.ª	59 200\$00

Ajudante de maquinista:

De 1.ª	51 400\$00
De 2.ª	48 900\$00

Preparador de laboratório

Operador(a):

De 1.ª	51 400\$00
De 2.ª	48 900\$00

Ajudante de operador(a):

De 1.ª	41 000\$00
De 2.ª	37 000\$00

Servente

Aprendiz

Condutor de empilhador

Preparador de cola

Amostrista

Escritórios

Director de serviços

Chefe de departamento

Chefe de serviços

Técnico de contas

Tesoureiro

Analista informático

Programador informático

Operador informático

Teclista informático

Chefe de secção

Guarda-livros

Contabilista

Programador mecanográfico

Correspondente em línguas estrangeiras...

Tradutor

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras

Secretário

Escriturário:

De 1.ª

De 2.ª

De 3.ª

Recepcionista

Operador mecanográfico

Soldador:	
De 1. ^a	67 300\$00
De 2. ^a	65 400\$00
De 3. ^a	59 200\$00

Soldador de electroarco ou oxiacetilénico:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	67 300\$00
De 3. ^a	65 400\$00

Torneiro mecânico:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	67 300\$00
De 3. ^a	65 400\$00

Construção civil

Carpinteiro de limpos:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	65 400\$00

Estucador:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	65 400\$00

Trolha ou pedreiro de acabamentos:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	65 400\$00

Carpinteiro de toSCO ou cofragem:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	65 400\$00

Cimenteiro:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	65 400\$00

Pedreiro:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	65 400\$00

Pintor:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	65 400\$00

Encarregado de construção civil	86 300\$00
---------------------------------------	------------

Encarregado:	
De 1. ^a	80 600\$00
De 2. ^a	73 300\$00

Servente de construção civil	54 800\$00
------------------------------------	------------

Aprendiz:	
Do 1. ^o ano	37 000\$00
Do 2. ^o ano	45 500\$00

Hotelaria

Encarregado de refeitório (ou cantina)...	70 600\$00
---	------------

Cozinheiro:	
De 1. ^a	70 600\$00
De 2. ^a	59 200\$00
De 3. ^a	54 800\$00

Chefe de cafetaria	59 200\$00
Empregado de balcão	54 800\$00
Chefe de copa	54 800\$00
Cafeteiro	54 800\$00
Empregado de refeitório (ou cantina) ...	45 500\$00
Copeiro	45 500\$00
Estagiário	41 000\$00
Aprendiz:	
Do 1. ^o ano	35 000\$00
Do 2. ^o ano	37 000\$00

Foguetos

Fogueiro:	
Encarregado	76 600\$00
De 1. ^a classe	67 300\$00
De 2. ^a classe	65 400\$00
De 3. ^a classe	59 200\$00

Ajudante:	
Do 3. ^o ano	54 800\$00
Do 2. ^o ano	48 900\$00
Do 1. ^o ano	45 500\$00

ANEXO IV

Enquadramentos salariais

Grupos:	
I	102 700\$00
II	94 300\$00
III	89 000\$00
IV	86 300\$00
V	80 600\$00
VI	76 600\$00
VII	73 300\$00
VIII	70 600\$00
IX	67 300\$00
X	65 400\$00
XI	63 000\$00
XII	59 200\$00
XIII	54 800\$00
XIV	51 400\$00
XV	48 900\$00
XVI	45 500\$00
XVII	41 000\$00
XVIII	37 000\$00
XIX	35 000\$00
XX	33 600\$00

Enquadramentos salariais

Especialidades profissionais	Sectores
Grupo I (102 700\$):	
Director de produção	Gráfico.
Director de serviços	Escritórios.
Grupo II (94 300\$):	
Director-adjunto de produção	Gráfico/orçamentação.
Chefe de serviços técnicos	TP/cartão canelado.
Chefe de departamento	Escritórios.
Chefe de serviços	Escritórios.
Analista informático	Escritórios.
Encarregado geral de armazém	Comércio.

Especialidades profissionais	Sectores	Especialidades profissionais	Sectores
Grupo III (89 000\$):		Programador de qualidade (mais de um ano).	Metalúrgico.
Técnico de contas	Escritórios.	Chefe de equipa	Metalúrgico.
Tesoureiro	Escritórios.	Preparador de trabalho	Metalúrgico.
Programador informático	Escritórios.	Chefe de equipa	Electricista.
Operador informático	Escritórios.	Fogoeiro encarregado	Fogoeiro.
Chefe de compras	Comércio/armazém.		
Chefe de vendas	Comércio/técnico de vendas.	Grupo VII (73 300\$00):	
Grupo IV (86 300\$):		Compositor manual	Gráfico/tipografia.
Chefe de produção	TP/cartão canelado.	Teclista	Gráfico/tipografia.
Desenhador projectista	Desenho.	Impressor tipográfico	Gráfico/tipografia.
Maquetista	Gráfico/desenho.	Impressor flexográfico (máquina com secagem e com registo).	Gráfico/flexografia.
Caixeiro encarregado	Comércio/armazém.	Galvanoplasta	Gráfico/rotogravura.
Encarregado de armazém	Comércio/armazém.	Rectificador de cilindros	Gráfico/rotogravura.
Encarregado de construção civil	Construção civil.	Encadernador-dourador	Gráfico/encadernação.
Chefe de secção	Escritórios.	Fotógrafo	Gráfico/fotogravura.
Guarda-livros	Escritórios.	Retocador	Gráfico/fotogravura.
Contabilista	Escritórios.	Montador	Gráfico/fotogravura.
Programador mecanográfico	Escritórios.	Fotógrafo	Gráfico/serigrafia.
Revisor principal	Revisor.	Operador de máquinas de transformação mista.	Gráfico/embalagem flexível.
Grupo V (80 600\$):		Chefe de secção	TP/cartão canelado.
Operador de sistemas de fotocomposição	Gráfico/litografia.	Escriturário de 1.ª	Escritórios.
Impressor (mais de duas cores)	Gráfico/litografia.	Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª	Escritórios.
Operador de scanner	Gráfico/litografia.	Caixa de escritórios	Escritórios.
Desenhador de arte finalista	Gráfico/desenho.	Impressor (duas e mais cores)	Gráfico/etiquetas sobre têxteis e sobre papel.
Impressor (mais de duas cores)	Gráfico/rotogravura.	Caixeiro de 1.ª	Comércio/armazém.
Impressor (mais de duas cores)	Gráfico/formulário contínuo.	Fiel de armazém	Comércio/armazém.
Orçamentista	Gráfico/orçamentação.	Fotógrafo	Gráfico/etiquetas metálicas.
Encarregado electricista	Electricista.	Encarregado de 2.ª	Construção civil.
Encarregado metalúrgico	Metalúrgico.	Motorista de pesados	Rodoviários.
Agente de métodos	Metalúrgico.		
Encarregado de 1.ª	Construção civil.	Grupo VIII (70 600\$):	
Encarregado geral	TP/sacos de papel.	Transportador	Gráfico/fotogravura.
Encarregado geral	TP/cartão canelado.	Zincógrafo	Gráfico/fotogravura.
Encarregado geral	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.	Montador de gravuras	Gráfico/encadernação.
Correspondente em línguas estrangeiras ...	Escritórios.	Encadernador	Gráfico/encadernação.
Tradutor	Escritórios.	Dourador	Comércio/técnico de vendas.
Grupo VI (76 600\$):		Vendedor (sem comissões)	Comércio/técnico de vendas.
Compositor mecânico	Gráfico/tipografia.	Prospecção de vendas (sem comissões) ...	Comércio/técnico de vendas.
Teclista monotipista	Gráfico/tipografia.	Fresador mecânico de 1.ª	Metalúrgico.
Fundidor monotipista	Gráfico/tipografia.	Canalizador de 1.ª	Metalúrgico.
Fotocompositor teclista	Gráfico/litografia.	Programador de fabrico (até um ano) ...	Metalúrgico.
Fotógrafo	Gráfico/litografia.	Polidor de 1.ª	Metalúrgico.
Retocador	Gráfico/litografia.	Serralheiro civil de 1.ª	Metalúrgico.
Montador	Gráfico/litografia.	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª	Metalúrgico.
Transportador	Gráfico/litografia.	Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 1.ª	Metalúrgico.
Impressor (uma e duas cores)	Gráfico/litografia.	Serralheiro mecânico de 1.ª	Metalúrgico.
Desenhador gráfico	Gráfico/desenho.	Cinzelador de 1.ª	Metalúrgico.
Desenhador técnico	Desenho.	Torneiro mecânico de 1.ª	Metalúrgico.
Fotógrafo	Gráfico/rotogravura.	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª	Metalúrgico.
Montador	Gráfico/rotogravura.	Controlador de qualidade (até um ano)	Metalúrgico.
Transportador	Gráfico/rotogravura.	Rectificador mecânico de 1.ª	Metalúrgico.
Gravador	Gráfico/rotogravura.	Afinador de máquinas de 1.ª	Metalúrgico.
Impressor (uma e duas cores)	Gráfico/rotogravura.	Fiel de armazém	Metalúrgico.
Fotógrafo cromista	Gráfico/fotogravura.	Encarregado de refeitório ou cantina ...	Hotelaria.
Retocador cromista	Gráfico/fotogravura.	Cozinheiro de 1.ª	Hotelaria.
Fotógrafo	Gráfico/formulários.	Encarregado	Calçado, malas e afins.
Impressor (uma e duas cores)	Gráfico/formulários.	Oficial electricista	Electricista.
Montador-retocador	Gráfico/formulários.	Impressor (uma cor)	Gráfico/etiquetas sobre têxteis e sobre papel.
Programador de fabrico	Gráfico/orçamentação.	Operador mecanográfico	Escritórios.
Controlador	Gráfico/orçamentação.	Carpinteiro de limpos de 1.ª	Construção civil.
Controlador de qualidade	Gráfico/orçamentação.	Estucador de 1.ª	Construção civil.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	Escritórios.	Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.ª	Construção civil.
Secretário	Escritórios.	Cimenteiro de 1.ª	Construção civil.
Teclista informático	Escritórios.	Pedreiro de 1.ª	Construção civil.
Inspector de vendas	Comércio/armazém.	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	Construção civil.
Analista	Químico.	Pintor de 1.ª	Construção civil.
Chefia	Químico.		
Operador de máquinas do grupo IV	Gráfico/encadernação/acabamentos.		
Revisor	Revisor.		
Técnico de electrónica	Electrónica.		
Programador de fabrico (mais de um ano)	Metalúrgico.		

Especialidades profissionais	Sectores	Especialidades profissionais	Sectores
Impressor	Gráfico/etiquetas metálicas.	Cortador de tecidos	Gráfico/etiquetas sobre papel e sobre têxteis.
Operador de máquinas de complexagem	Gráfico/embalagem flexível.	Anodizador	Gráfico/etiquetas metálicas.
Operador de máquina de embalagem especializado.	Gráfico/rotogravura.	Fogoeiro de 1. ^a	Fogoeiro.
Controlador de 1. ^a	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.	Grupo x (65 400\$):	
Maquinista de 1. ^a	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.	Fundidor de tipo	Gráfico/tipografia.
Chefe de turno	TP/sacos de papel.	Cortador de guilhotina	Gráfico/etiquetas metálicas.
Chefe de carimbos	TP/sacos de papel.	Transportador	Gráfico/serigrafia.
Controlador de 1. ^a	TP/sacos de papel.	Caixeiro de 2. ^a	Comércio/armazém.
Afinador mecânico de 1. ^a	TP/sacos de papel.	Conferente	Comércio/armazém.
Chefe de turno	TP/sacos de papel.	Vendedor (com comissões)	Comércio/armazém.
Maquinista de 1. ^a	TP/sacos de papel.	Prospector de vendas (com comissões) ..	Comércio/armazém.
Cortador de guilhotina electrónica	Gráfico/corte.	Especializado	Químico.
Oficial maquinista de 1. ^a	TP/cartão canelado.	Ferramenteiro de 2. ^a	Metalúrgico.
Grupo IX (67 300\$):		Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgico.
Cortador de guilhotina	Gráfico/corte.	Canalizador de 3. ^a	Metalúrgico.
Cortador de bobina	Gráfico/corte.	Fresador mecânico de 3. ^a	Metalúrgico.
Cortador de rotogravura	Gráfico/corte.	Funileiro-latoeiro de 2. ^a	Metalúrgico.
Cortador de punção	Gráfico/corte.	Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 3. ^a	Metalúrgico.
Operador de máquina de corte e vinco	Gráfico/corte.	Metallizador de 2. ^a	Metalúrgico.
Relevista	Gráfico/corte.	Cinzelador de 3. ^a	Metalúrgico.
Impressor flexográfico (máquina sem secagem e sem registo).	Gráfico/flexografia.	Montador de máquinas ou peças em série de 2. ^a	Metalúrgico.
Montador flexográfico	Gráfico/flexografia.	Operador de máquinas de furar radial de 2. ^a	Metalúrgico.
Transportador flexográfico	Gráfico/flexografia.	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Metalúrgico.
Operador de máquina de timbrogravura	Gráfico/timbrogravura.	Polidor de 3. ^a	Metalúrgico.
Impressor de verniz	Gráfico/litografia (FF).	Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgico.
Pintor-colorador	Gráfico/encadernação.	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Metalúrgico.
Controlador de formatos	TP/cartão canelado.	Soldador de 2. ^a	Metalúrgico.
Controlador de folhas de fabrico	TP/cartão canelado.	Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgico.
Gravador-chefe de carimbos	TP/cartão canelado.	Rectificador mecânico de 3. ^a	Metalúrgico.
Amostrista	TP/sacos de papel.	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	Metalúrgico.
Operador de laboratório	TP/sacos de papel.	Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgico.
Desenhador de carimbos de 1. ^a	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.	Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Construção civil.
Amostrista	TP/sacos de papel.	Estucador de 2. ^a	Construção civil.
Amostrista	Rodoviário.	Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a	Construção civil.
Motorista de ligeiros	Garagens.	Cimenteiro de 2. ^a	Construção civil.
Encarregado de garagens	Químico.	Pedreiro de 2. ^a	Construção civil.
Especialista	Metalúrgico.	Pintor de 2. ^a	Construção civil.
Apontador (mais de um ano)	Metalúrgico.	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	Construção civil.
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgico.	Perfurador-verificador/operador de posto de dados de 1. ^a	Escritórios.
Fresador mecânico de 2. ^a	Metalúrgico.	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Escritórios.
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 2. ^a	Metalúrgico.	Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a	Escritórios.
Funileiro-latoeiro de 1. ^a	Metalúrgico.	Escriturário de 2. ^a	Escritórios.
Cinzelador de 2. ^a	Metalúrgico.	Operário de 1. ^a	Calçado e malas.
Metallizador de 1. ^a	Metalúrgico.	Operador de máquinas (grupo III)	Gráfico/encadernação/acabamento.
Montador de máquinas em série de 1. ^a	Metalúrgico.	Montador de cortantes	Gráfico/corte.
Operador de máquinas de furar radial de 1. ^a	Metalúrgico.	Fogoeiro de 2. ^a classe	Fogoeiro.
Polidor de 2. ^a	Metalúrgico.	Grupo XI (63 000\$):	
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgico.	Operário de 2. ^a	Calçado e malas.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Metalúrgico.	Embalador metalúrgico de 1. ^a	Metalúrgico.
Ferramenteiro de 1. ^a	Metalúrgico.	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1. ^a	Metalúrgico.
Soldador de 1. ^a	Metalúrgico.	Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Metalúrgico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Metalúrgico.	Maquinista de 2. ^a	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgico.	Maquinista de 2. ^a	TP/sacos de papel.
Rectificador mecânico de 2. ^a	Metalúrgico.	Oficial maquinista de 2. ^a	TP/cartão canelado.
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgico.	Grupo XII (59 200\$):	
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgico.	Afinador mecânico de 2. ^a	TP/sacos de papel.
Montador de cortantes	Gráfico/etiquetas metálicas.	Recepcionista	Escritórios.
Transportador	Gráfico/etiquetas metálicas.	Arquivista	Escritórios.
Montador	Gráfico/serigrafia.	Escriturário de 3. ^a	Escritórios.
Retocador	Gráfico/serigrafia.	Perfurador-verificador/operador de posto de dados de 2. ^a	Escritórios.
Provista-cromista	Gráfico/fotogravura.		
Operador de máquinas de intercalar	Gráfico/formulários.		

Especialidades profissionais	Sectores	Especialidades profissionais	Sectores
Operador de telex	Escritórios.	Servente de construção civil	Construção civil.
Cobrador	Cobrador.	Cozinheiro de 3. ^a	Hotelaria.
Fundidor de material branco	Gráfico/tipografia.	Empregado de balcão	Hotelaria.
Estereotipador	Gráfico/tipografia.	Chefe de copa	Hotelaria.
Estufeiro	Gráfico/litografia (FF).	Cafeteiro	Hotelaria.
Granidor	Gráfico/litografia.	Ajudante do 3. ^o ano	Fogoeiro.
Polidor	Gráfico/litografia.		
Laminador	Gráfico/litografia.	Grupo XIV (51 400\$):	
Provista	Gráfico/fotogravura.	Contínuo (de mais de 20 anos)	Contínuos/porteiros.
Polidor	Gráfico/etiquetas metálicas.	Guarda	Contínuos/porteiros.
	Gráfico/encad./acab.	Porteiro	Contínuos/porteiros.
Operador de máquinas (grupo II)	Gráfico/diversos.	Costureira de 2. ^a	Calçado e malas.
Misturador-preparador de tintas ou colas	Gráfico/diversos.	Operador de 1. ^a	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Preparador de rolos de gelatina	Gráfico/diversos.		TP/sacos de papel.
Arquivista	Gráfico/diversos.	Operador	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Auxiliar do 4. ^o ano	Gráfico/todas as especialidades.	Cartonageiro e sobreescreitor de 1. ^a	TP/sacos de papel.
			TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Caixeiro de 3. ^a	Comércio/armazém.	Saqueiro de 1. ^a	TP/sacos de papel.
Pré-oficial	Electricista.	Gravador de carimbos de 1. ^a	TP/cartão canelado.
Ferramenteiro de 3. ^a	Metalúrgico.	Operador de 1. ^a	TP/cartão canelado.
Apontador (até um ano)	Metalúrgico.	Preparador de laboratório	TP/cartão canelado.
Funileiro-latoeiro de 3. ^a	Metalúrgico.	Ajudante de maquinista de 1. ^a	TP/cartão canelado.
Metalizador de 3. ^a	Metalúrgico.	Operador manual do 3. ^o ano	Gráfico/encadernação/acabamentos.
Montador de máquinas ou peças em série de 3. ^a	Metalúrgico.		
		Grupo XV (48 900\$):	
Operador de máquinas de furar radial de 3. ^a	Metalúrgico.	Fundidor de metal	Gráfico/tipografia.
Soldador de 3. ^a	Metalúrgico.	Operador de máquinas (grupo I)	Gráfico/encadernação/acabamentos.
Embalador metalúrgico de 2. ^a	Metalúrgico.		Gráfico/encadernação/acabamentos.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a	Metalúrgico.	Operador manual (do 2. ^o ano)	Gráfico/todas as especialidades.
		Auxiliar do 2. ^o ano	Gráfico/rotogravura.
Operador de máquinas de balancé de 3. ^a	Metalúrgico.	Operador de máquina de embalagem simples.	TP/sacos de papel.
Cozinheiro de 2. ^a	Hotelaria.	Preparador de cola	TP/cartão canelado.
Chefe de cafeteria	Hotelaria.	Preparador de cola	TP/cartão canelado.
Controlador de 2. ^a	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.	Servente	Escritórios.
	TP/sacos de papel.	Estagiário (mais de 20 anos)	Escritórios.
Gravador-montador de carimbos de 1. ^a	TP/sacos de papel.	Dactilógrafo (mais de 20 anos)	Comércio/armazém.
Desenhador de carimbos de 2. ^a	TP/sacos de papel.	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	Químico.
Controlador de 2. ^a	TP/sacos de papel.	Semiespecializado	Electricista.
Oficial maquinista de 3. ^a	TP/cartão canelado.	Ajudante de electricista	Gráfico/diversos.
Marginador-retirador (mais de dois anos)	Gráfico/litografia (FF).	Serviço de apoio (servente)	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Cortador de balancé	Gráfico/etiquetas metálicas.	Servente	TP/sacos de papel.
	Gráfico/etiquetas metálicas.	Servente de viaturas de carga	Garagens.
Colorador	Gráfico/etiquetas metálicas.	Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	Metalúrgico.
	Gráfico/etiquetas metálicas.	Costureira de 3. ^a	Calçado e malas.
Pintor de etiquetas metálicas	Gráfico/etiquetas metálicas.	Operador de 2. ^a	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
	Gráfico/etiquetas metálicas.	Cartonageiro e sobreescreitor de 2. ^a	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Pantógrafo	Gráfico/etiquetas metálicas.	Apontador do 5. ^o ano	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Operário de 3. ^a	Calçado e malas.	Saqueiro de 2. ^a	TP/sacos de papel.
Costureira de 1. ^a	Calçado e malas.	Apontador do 5. ^o ano	TP/sacos de papel.
Costureira	Gráfico/encadernação.	Ajudante de maquinista de 2. ^a	TP/cartão canelado.
Fogoeiro de 3. ^a	Fogoeiro.	Gravador de carimbos de 2. ^a	TP/cartão canelado.
		Operador de 2. ^a	TP/cartão canelado.
		Ajudante de 2. ^a	Fogoeiro.
Grupo XIII (54 800\$):			
Operador manual (mais de três anos)	Gráfico/encadernação/acabamentos.	Grupo XVI (45 500\$):	
Gravador-montador de carimbos de 2. ^a	TP/sacos de papel.	Marginador-retirador do 1. ^o e do 2. ^o ano	Gráfico/litografia (FF).
Telefonista	Telefonista.	Operador manual do 1. ^o ano	Gráfico/encadernação/acabamentos.
Lubrificador	Garagens.		Gráfico/todas as especialidades.
Auxiliar do 3. ^o ano	Gráfico/todas as especialidades.	Auxiliar do 1. ^o ano	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
	Gráfico/diversos.	Cartonageiro e sobreescreitor de 3. ^a	TP/sacos de papel.
Condutor de empilhador	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.		TP/sacos de papel.
Condutor de empilhador	TP/sacos de papel.	Saqueiro de 3. ^a	TP/sacos/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Condutor de empilhador	TP/cartão canelado.	Ajudante do 5. ^o ano	TP/sacos/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Embalador	Comércio/armazém.		TP/sacos/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Auxiliar de armazém	Comércio/armazém.	Embalador	TP/sacos/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Distribuidor	Comércio/armazém.		
Caixa de balcão	Comércio/armazém.		
Lavador	Garagens.		
Ajudante de motorista	Garagens.		
Lubrificador	Metalúrgico.		
Embalador metalúrgico de 3. ^a	Metalúrgico.		
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. ^a	Metalúrgico.		
Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	Metalúrgico.		
Servente metalúrgico	Metalúrgico.		

Lista de outorgantes da revisão de 1992 do CCT para as indústrias gráficas e transformadoras do papel:

Especialidades profissionais	Sectores
Apontador do 4.º ano.....	TP/sacos/cartonagem/sobrescritos/rebobinação.
Servente de limpeza/empregada de limpeza	Todos os sectores.
Operador de máquinas de tratamento de correio.	Acabamentos/escritórios.
Estagiário (de menos de 20 anos).....	Escritórios.
Dactilógrafo (de menos de 20 anos)....	Escritórios.
Caixeiro-ajudante do 1.º ano.....	Comércio/armazém.
Contínuo (de menos de 20 anos).....	Contínuos/porteiros.
Pré-operário do 2.º ano.....	Calçado e malas.
Aprendiz do 2.º ano.....	Construção civil.
Empregado de refeitório ou cantina....	Hotelaria.
Copeiro.....	Hotelaria.
Ajudante do 1.º ano.....	Fogoeiro.
Grupo XVII (41 000\$):	
Pré-operário do 1.º ano.....	Calçado e malas.
Apontador do 3.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Ajudante de operador de 1.ª.....	TP/cartão cancelado.
Estagiário.....	Hotelaria.
Ajudante do 4.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Aprendiz do 4.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Grupo XVIII (37 000\$):	
Paquete de 17 anos.....	Contínuos.
Praticante de 17 anos.....	Comércio/armazém.
Aprendiz do 1.º ano.....	Construção civil.
Aprendiz de 17 anos.....	Electricista.
Aprendiz de 17 anos.....	Químico.
Aprendiz metalúrgico de 17 anos.....	Metalúrgico.
Aprendiz do 2.º ano.....	Hotelaria.
Apontador do 2.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Ajudante de operador de 2.ª.....	TP/cartão cancelado.
Aprendiz do 3.º ano.....	Gráfico.
Aprendiz do 3.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Ajudante do 3.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Grupo XIX (35 000\$):	
Apontador do 1.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Aprendiz de 16 anos.....	Químico.
Aprendiz metalúrgico de 16 anos.....	Metalúrgico.
Aprendiz do 1.º ano.....	Hotelaria.
Aprendiz.....	TP/cartão cancelado.
Aprendiz do 2.º ano.....	Calçado e malas.
Paquete de 16 anos.....	Contínuos.
Praticante de 16 anos.....	Comércio/armazém.
Aprendiz de 16 anos.....	Electricista.
Aprendiz do 2.º ano.....	Gráfico.
Aprendiz do 2.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Ajudante do 2.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Grupo XX (33 600\$):	
Aprendiz do 1.º ano.....	Gráfico.
Aprendiz do 1.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Ajudante do 1.º ano.....	TP/cartonagem/sobrescritos/rebobinação/sacos.
Aprendiz do 1.º ano.....	Calçado e malas.
Aprendiz metalúrgico de 15 anos.....	Metalúrgico.
Aprendiz de 15 anos.....	Electricista.
Praticante de 15 anos.....	Comércio/armazém.
Paquete de 15 anos.....	Contínuo.

Pela APIGTP — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, do Papel e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDESCN — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos seus filiados:

- SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
- STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
- SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
- Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;
- STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas.

Lisboa, 27 de Abril de 1992. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 28 de Abril de 1992.

Depositado em 4 de Maio de 1992, a fl. 127 do livro n.º 6, com o n.º 176/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões
e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outra**

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1992.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e três horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas para refeição em cada dia.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Tabela a vigorar
I	Encarregado	64 500\$00
	Chefe de secção.....	61 600\$00
II	Operador de máquinas de injeção	57 600\$00
	Operador de fabrico de botões	
	Preparador de banhos de galvanoplastia	
	Preparador de matérias-primas.....	
	Tintureiro	

Grupos	Categorias profissionais	Tabela a vigorar
III	Fiveleiro	53 400\$00
	Op. prensa fab. botões ureia	
	Polidor mecânico de botões	
IV	Manufactor de botões	49 600\$00
V	Escolhedor-embalador	A — 47 000\$00 B — 45 000\$00
	Operador manual de botões	
	Polidor manual de botões.....	
	Servente de limpeza	
VI	Aprendiz com 18 ou mais anos de idade	(a)
VII	Aprendiz com menos de 18 anos de idade	(a)

(a) Aos trabalhadores com categorias profissionais integradas nos grupos VI e VII aplicar-se-ão as tabelas salariais decorrentes do regime legal previsto para o salário mínimo nacional.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Botões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1992.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Março de 1992.

Depositado em 4 de Maio de 1992, a fl. 127 do livro n.º 6, com o n.º 173/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias
e o Sind. dos Profissionais de Farmácia do Norte e outros — Alteração salarial e outra**

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente revisão aplica-se às entidades patronais filiadas na Associação Nacional das Farmácias e aos trabalhadores ao serviço daquelas filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Remuneração do trabalho

As remunerações certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente revisão são as constantes do anexo III.

Cláusula 3.^a

Subsídio de refeição

O subsídio de refeição é actualizado para 320\$.

Cláusula 4.^a

Efeitos retroactivos

As alterações agora acordadas produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1992.

ANEXO III

Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 1992
para profissionais de farmácia e equiparados

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Ajudante técnico de farmácia.....	80 000\$00
	Preparador técnico	
II	Ajudante de farmácia do 3.º ano.....	68 250\$00
	Preparador técnico auxiliar	
III	Ajudante de farmácia do 2.º ano.....	57 400\$00
IV	Ajudante de farmácia do 1.ª ano.....	52 400\$00
	Embalador (produção)	
V	Praticante de farmácia do 2.º ano	40 100\$00
VI	Praticante de farmácia do 1.º ano	30 700\$00
VII	Aspirante	26 900\$00

Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 1992
para os trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Contabilista	96 350\$00
II	Guarda-livros	85 400\$00
III	Caixeiro de 1.ª	69 600\$00
	Escriturário de 1.ª	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas	
IV	Caixeiro de 2.ª	61 450\$00
	Escriturário de 2.ª	
V	Caixa de balcão	55 000\$00
	Caixeiro de 3.ª	
	Escriturário de 3.ª	
VI	Caixeiro-ajudante do 3.º ano.....	48 150\$00
	Dactilógrafo do 3.º ano	
	Estagiário do 3.º ano	
VII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano.....	45 450\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	
	Trabalhador indiferenciado	
VIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano.....	42 950\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Estagiário do 1.º ano	
	Trabalhador de limpeza	
IX	Praticante de caixeiro do 3.º ano.....	37 600\$00
	Trabalhador indiferenciado de 17 anos	
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano.....	30 650\$00
	Trabalhador indiferenciado de 16 anos	
XI	Praticante de caixeiro do 1.º ano.....	26 850\$00
	Trabalhador indiferenciado de 14/15 anos ...	

Pela Associação Nacional das Farmácias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêutico:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos 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 Escritório 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 1 de Abril de 1992.

Depositado em 4 de Maio de 1992, a fl. 127 do livro n.º 6, com o n.º 174/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente revisão aplica-se às entidades patronais filiadas na Associação Nacional das Farmácias e aos trabalhadores ao serviço daquelas filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Remuneração do trabalho

As remunerações certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente revisão são as constantes do anexo III.

Cláusula 3.ª

Subsídio de refeição

O subsídio de refeição é actualizado para 320\$.

Cláusula 4.ª

Efeitos retroactivos

As alterações agora acordadas produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1992.

ANEXO III

Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 1992 para profissionais de farmácia e equiparados

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Ajudante técnico de farmácia..... Preparador técnico	80 000\$00
II	Ajudante de farmácia do 3.º ano..... Preparador técnico auxiliar	68 250\$00
III	Ajudante de farmácia do 2.º ano.....	57 400\$00
IV	Ajudante de farmácia do 1.ª ano..... Embalador (produção)	52 400\$00
V	Praticante de farmácia do 2.º ano.....	40 100\$00
VI	Praticante de farmácia do 1.º ano.....	30 700\$00
VII	Aspirante	26 900\$00

Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 1992 para os trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Contabilista	96 350\$00
II	Guarda-livros	85 400\$00
III	Caixeiro de 1.ª	69 600\$00
	Escriturário de 1.ª	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
IV	Caixeiro de 2.ª	61 450\$00
	Escriturário de 2.ª	
V	Caixa de balcão	55 000\$00
	Caixeiro de 3.ª	
	Escriturário de 3.ª	
VI	Caixeiro-ajudante do 3.º ano.....	48 150\$00
	Dactilógrafo do 3.º ano	
	Estagiário do 3.º ano	
VII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano.....	45 450\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	
	Trabalhador indiferenciado	
VIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano.....	42 950\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Estagiário do 1.º ano	
	Trabalhador de limpeza	
IX	Praticante de caixeiro do 3.º ano.....	37 600\$00
	Trabalhador indiferenciado de 17 anos	
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano.....	30 650\$00
	Trabalhador indiferenciado de 16 anos	
XI	Praticante de caixeiro do 1.º ano.....	26 850\$00
	Trabalhador indiferenciado de 14/15 anos	

Pela Associação Nacional das Farmácias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
- STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
- Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 17 de Março de 1992. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Março de 1992.

Depositado em 4 de Maio de 1992, a fl. 127 do livro n.º 6, com o n.º 175/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

As presentes alterações são aplicáveis em todo o território nacional às relações de trabalho entre as entidades patronais que se dediquem às actividades de lavandarias, incluindo a modalidade de auto-serviço, tinturaria, limpeza a seco, engomadoria e actividades afins e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

Vigência

Vigorará pelo prazo mínimo de um ano, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1992, independentemente da data da sua publicação.

Cláusula 3.ª

Remunerações

De qualquer modo, a todos os trabalhadores será garantido um acréscimo de 4900\$ sobre a remuneração efectiva de 31 de Dezembro de 1991.

Cláusula 4.ª

Successão de regulamentação de direitos adquiridos

1 — Mantém-se em vigor a PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, e o CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1980, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 7 de Dezembro de 1981, 4, de 29 de Janeiro de 1983, 5, de 8 de Fevereiro de 1984, 8, de 28 de Fevereiro de 1985, 14, de 15 de Abril de 1986, 1987, 1988, 1989, 1990 e 1991, e em tudo o que não foi alterado pelo presente CCTV.

2 — Da aplicação do presente CCTV não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Grupo de vencimentos	Vencimento mensal
A	108 900\$00
B	98 800\$00
C	84 000\$00
D	66 500\$00
E	62 500\$00
F	56 500\$00
G	52 000\$00
H	47 500\$00

a) Nas lojas com mais de um recepcionista será indicado quem fica responsável pelo recebimento dos pagamentos e funções inerentes de caixa, tendo direito a um abono mensal para falhas no montante de 3000\$. O caixa, quando exista, tem direito a um abono de igual montante.

b) Nos estabelecimentos de auto-serviço será assistido por pessoal técnico para as operações necessárias à utilização das máquinas pelos clientes e respectiva segurança.

c) A remuneração dos estagiários será calculada em função da categoria que tirocinam:

- 1) Período de estágio de seis meses — 70 %;
- 2) Período de estágio do 1.º ano — 60 % durante o 1.º semestre e 80 % durante o 2.º semestre;
- 3) Período de estágio de dois anos — 60 % durante o 1.º ano e 80 % durante o 2.º ano.

Lisboa, 31 de Março de 1992.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

António de Jesus Marques.

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

António de Jesus Marques.

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

António de Jesus Marques.

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

António de Jesus Marques.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

António de Jesus Marques.

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

António de Jesus Marques.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

António de Jesus Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

António de Jesus Marques.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 9 de Abril de 1992. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos 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.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Offícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

- Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 21 de Abril de 1992. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 9 de Abril de 1992. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Abril de 1992.

Depositado em 5 de Maio de 1992, a fl. 129 do livro n.º 6, com o n.º 189/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMPOR — Cimentos de Portugal, E. P., e outras e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

[...]

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, a CIMPOR — Cimentos de Portugal, E. P., a CIMENTAÇOR — Cimentos dos Açores, L.ª, e a Cimentos Madeira, L.ª, e, por outro, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas neste ACT e representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.ª

Vigência

Este ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo de 12 meses.

Cláusula 24.ª

Retribuições mínimas

1 — [...] com efeitos a partir de 1 de Maio de 1991 até 31 de Março de 1992.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

- 1 —
- 2 —

3 — A empresa pagará aos trabalhadores, nos termos do regulamento em vigor, um subsídio mensal de transporte cujo valor será igual ao do passe L da zona de Lisboa.

Cláusula 37.^a

Transferência do local de trabalho

- a)
- b) 95 750\$.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

[...] 7 400 000\$.

Cláusula 58.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

- 11 —

Ensino primário — 2 610\$;
 Ciclo preparatório — 5 790\$;
 Cursos gerais — 8 630\$;
 Cursos complementares e médios — 12 930\$;
 Cursos superiores — 19 930\$.

Cláusula 62.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da segurança social e o montante correspondente a 60% da pensão que o trabalhador teria direito, [...]

ANEXO II

Definição de funções

2-A — *Assistente administrativo*. — É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior, podendo também coordenar trabalhadores de outras categorias administrativas.

59-A — *Secretário de administração* — É o trabalhador que colabora directamente com a administração, executando o mesmo tipo de tarefas previstas para secretário de direcção.

59-B — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador qualificado capaz de executar de forma autónoma, devidamente enquadrado, com competência e no tempo devido, as tarefas específicas de secretariado; competem-lhe, entre outras, as seguintes actividades: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dossiers*, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir/retroverter e dactilografar em português ou línguas estrangeiras, estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras. Pode ainda, eventualmente, orientar trabalhadores que o coadjuvem.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Funções	Remunerações
1	61 700\$00
2	73 250\$00
3	76 650\$00
4	82 150\$00
5	85 050\$00
6	87 950\$00
7	93 850\$00
8	99 550\$00
9	Secretário de direcção	104 850\$00
	Assistente administrativo	
	Encarregado (armazém, conservação e laboratório)	
10	Secretário de administração	114 750\$00
11	136 750\$00
12	169 700\$00
13	208 400\$00
14	247 000\$00
15	286 000\$00

ANEXO III-A

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

.....

6 — Lanche — 190\$.

7:

Jantar — 820\$;
Pequeno-almoço — 190\$.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1:

Jantar no local de trabalho — 820\$;
Jantar fora do local de trabalho — 860\$.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas

3 — Abono para falhas — 2 100\$.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

1 — 3530\$.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — 770\$.

2 — 770\$.

3 — 40\$.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

6890\$ — 5%
3450\$ — 2,5%
3450\$ — 2,5%

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3 —
b) 960\$.

4 —
a) 670\$;
b) 6020\$.

Lisboa, 27 de Maio de 1991.

Por CIMPOR — Cimentos de Portugal, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Por CIMENTAÇOR — Cimentos dos Açores, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Por Cimentos Madeira, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Por FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

SE — Sindicato dos Economistas;
SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
SOEMMM — Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;
SNQTE — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos da Empresa;
SEZN — Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Junho de 1991.

Depositado em 4 de Maio de 1992, a fl. 128 do livro n.º 6, com o n.º 177/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros (quadros e técnicos)

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 Rodoviária do Alentejo, 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 das respectivas entradas 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 respectivo.

4 — As condições específicas de provimento da carreira de informática constam do anexo IV.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por período não inferior a dois meses nem superior a 4, 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 seis 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 encontrem 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 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, 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 do 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 3 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 das 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 desempenham 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, 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 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.

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 exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros 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 da 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 impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 14.^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 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 do 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

1 — O período normal de trabalho semanal terá a duração seguinte:

- a) Os chefes de movimento, chefes de estação III, chefes de fiscais, 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 de turno

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, as 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 o 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 30 dias de calendário, 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 no número seguinte.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a dois dias e meio por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.

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 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 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 gozadas 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 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 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 o 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, 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 torna 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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

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

7 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso 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 quinze 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 obrigatório 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
<i>a)</i> Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
<i>b)</i> Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto 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.
<i>c)</i> 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.
<i>d)</i> Morte dos parentes referidos nas alíneas <i>b)</i> e <i>c)</i> , 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.
<i>e)</i> Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
<i>f)</i> Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
<i>g)</i> Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
<i>h)</i> 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>i)</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.
<i>j)</i> 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.
<i>l)</i> 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.
<i>m)</i> Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
<i>n)</i> Aniversário natalício, no dia respectivo.	—
<i>o)</i> 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 do 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 que se processe, um talão preenchido de fora indelével, onde conste o nome da empresa e do trabalhador, 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.

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 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 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 subseqüentes.

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 será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

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 de 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 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 complementarará 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 com-

provada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

7 — A empresa complementarará 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 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 se encontrem deslocados nos termos das cláusulas 52.^a e 53.^a

Cláusula 51.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e enquanto ajuramentados têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a um mínimo de 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 52.^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 ponto 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 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 da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 53.^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 transportes 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 auferiria se não estivesse deslocado.

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 54.^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 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 aleitem 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 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 dez horas semanais, em termos a acordar.

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

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

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requieram 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 56.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 57.^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 58.^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 59.^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 fixada nos termos da lei;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^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 62.^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 63.^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 64.^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 65.^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 e 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 66.^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 67.^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 68.^a

Princípios gerais

1 — A empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desen-

volvimento 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 69.^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 vise 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 — aquela que é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) Reconversão — 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 70.^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 71.^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 72.^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 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 transitem para novas funções, a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 73.^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.

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 74.^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 75.^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 76.^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.

Cláusula 77.^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 encontra 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 efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 78.^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 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 74.^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 79.^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 80.^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 81.^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 o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento com as 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.

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

Cláusula 82.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados, enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito, bem assim como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo ou a viúva ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a), os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso, no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior, poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Refeitórios e bares

Cláusula 83.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritária

Cláusula 84.^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 que 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

Controlo de gestão

Cláusula 85.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão terá lugar nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Disposições diversas e finais

Cláusula 86.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmis-

são, 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 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 87.^a

Fatos de trabalho — Principios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo V.

Cláusula 88.^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

Analista. — É o trabalhador que pesquisa e analisa a informação necessária para o desenvolvimento e implementação de um novo sistema ou a sua modificação; especifica a solução e a metodologia a seguir na sua implantação; propõe melhoramentos aos sistemas em exploração; supervisiona o desenvolvimento e instalação das soluções preconizadas; estuda os volumes de informação e os condicionamentos inerentes; trabalha em estreita colaboração com os restantes técnicos do projecto em todas as áreas que podem levantar problemas ao andamento deste; documenta os problemas encontrados e a maneira como foram resolvidos; define as seguranças e procedimentos de controlo de qualidade requeridas pelo projecto, tanto a nível de programação como de exploração; prepara planos de testes e ou conversões e responsabiliza-se pelos seus resultados; elabora e preenche os relatórios semanais de acti-

vidades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades relacionadas com a análise desenvolvida; supervisiona os técnicos respectivos.

Analista-programador. — É o trabalhador que desenvolve o desenho e estrutura dos ficheiros; desenha mapas de *outputs*, assim como grelhas para aplicações em transaccional; prepara especificações detalhadas para a programação descrevendo os dados envolvidos e os tratamentos correspondentes; especifica documentos de entrada de dados e de preparação de trabalhos de operação; elabora documentação respeitante às tarefas realizadas de acordo com os *standards* em uso; assiste aos testes de conjunto do projecto; assiste aos programadores nas dificuldades técnicas inerentes à realização no desenvolvimento do jogo de testes; controla a qualidade dos programas produzidos (aos níveis da correcção de resultados, respeito pela metodologia adoptada e documentação) e selecciona módulos *standards* para futuras sub-rotinas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades dos programadores do projecto.

Chefe de centro de processamento de dados. — É o trabalhador que assiste aos analistas e programadores apoiando e coordenando o trabalho desenvolvido; mantém os contactos com os utilizadores, respondendo às suas solicitações; responsabiliza-se por toda a documentação de exploração do centro e pelo bom cumprimento dos *standards* em vigor; controla a recepção de *inputs* e expedição de *outputs*, relativamente ao calendário estabelecido e a sua qualidade; controla a carga do sistema, repartindo-se conforme o tipo de trabalho e o horário do sistema; controla as seguranças do sistema, de acordo com as normas em vigor; controla as *performances* do sistema, parametrizando-o de modo a aumentar a sua produtividade; em caso de avaria do sistema, toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; coordena e gere o pessoal do CPD; executa as tarefas administrativas de gestão do centro.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas do movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensais; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o

pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de exploração. — É o trabalhador que estuda os manuais de operação, de modo a permitirem uma operação fácil e segura, propondo alterações quando necessário; analisa as *performances* do sistema, nos trabalhos transaccional e *batch*, propondo nova parametrização quando for caso disso; em caso de avaria do sistema toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; analisa os trabalhos interrompidos abruptamente, detectando as causas do erro quando de operação, resolvendo-os, ou remetendo-os para a análise e programação; controla a utilização do espaço disponível para os ficheiros magnéticos; controla a carga do sistema, dividindo-a pelo horário do sistema e de acordo com as prioridades dos trabalhos *batch* e transaccional; coordena a recolha de dados, controlando a sua qualidade e quantidade; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; executa as tarefas administrativas de controlo da operação.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, à revisão de bilhetes, passes sociais e outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

Chefe de 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, 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; compete-lhe ainda propor alterações à rede e horários das carreiras, elaborar planos de férias e coordenar a actividade dos chefes de estação, fiscais e expedidores; 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 dos 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, das 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 a 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 económicas, 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 de avaliações económicas, 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 outros 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 e com a sua formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo 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 supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo 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 ecléticos, 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 o desenvolvimento das ciências da gestão ou automatização que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou in-

vestigação 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 ecléticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação geral de estudos e de 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 normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções inerentes à profissão.

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 cálculo, ensaios, projectos, computações e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, po-

dendo 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, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá 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 prazos; 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 supervisionado 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 o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia so-

bre 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 agrega 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 destas;
- 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 prazos.

Grau 5:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos 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;
- d) Pode participar na orientação global de estudos e do 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 envolvam 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.

Monitor. — É o trabalhador que assegura teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação de cursos e seu desenvolvimento, bem como das matérias a administrar aos instruendos.

Operador de computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *outputs* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens da consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas.

Planificador. — É o trabalhador que, com base no manual de operações, planifica, distribui, racionaliza, controla e assiste ao trabalho dos preparadores e controladores; controla a bandoteca, quando exista, nos seus aspectos qualitativos e quantitativos; controla os tempos gastos desde a recepção dos *inputs* até à expedição dos *outputs*, de acordo com os calendários da exploração; forma e treina os preparadores e controladores; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalho, de acordo com o normativo em vigor.

Preparador e controlador de dados. — É o trabalhador que recebe os *inputs* dos utilizadores, preparando a informação necessária para a operação, de acordo com o manual de operação; recebe os *outputs* do sis-

tema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores das solicitações realizadas; controla e verifica se as seguranças dos trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalhos, de acordo com o normativo em vigor.

Profissional de engenharia. — Consideram-se os bacharéis 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 necessite;
- 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 prazos;
- 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 supervisionado 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 e remuneração do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva 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 estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador. — É o trabalhador que assiste ao analista nas especificações de um programa; realiza, compila e testa os programas ou subprogramas utilizando jogos de testes que elabora, segundo as normas em vigor; prepara e testa o JCL para a execução de cada programa ou subprograma, assim como da sua ligação

com outros programas ou subprogramas de acordo com as normas; verifica a concordância entre um programa, as suas especificações, bem como a sua qualidade; assiste e aconselha os programadores estagiários; estuda os problemas de funcionamento e *performances* dos programas em exploração, motivados por deficiente programação ou por alteração das especificações e resolve-os através de alterações ao programa; documenta todas as alterações feitas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

Programador de sistemas. — É o trabalhador que selecciona novo *software* de base ou propõe modificações de modo a aumentar as suas *performances* ou o melhor aproveitamento do *hardware* existente; acompanha, prepara e implementa o desenho da melhor configuração necessária ao sistema; especifica, codifica e testa módulos de *software* geral necessários ao melhor aproveitamento do sistema; identifica e documenta *standards* para uso na operação do sistema; prepara material de instrução para analistas e programadores, descrevendo e clarificando as potencialidades e condicionantes do *software* de base; estuda os problemas de exploração de modo a determinar se a causa é mau funcionamento do *software* de base ou da operação, ou da programação; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

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 sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) 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 supervisionado 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, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa 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 interferência com outras actividades;

- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras 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, podendo envolver 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 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 estudos integradas nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir 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 autónoma, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e 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 Jurista 6 Profissional de engenharia 6 Técnico/licenciado/bacharel 6	236 900\$00
2	Economista 5 Economista 4-D Engenheiro 5 Engenheiro 4-D Jurista 5 Jurista 4-D Profissional de engenharia 5 Profissional de engenharia 4-D Técnico/licenciado/bacharel 5 Técnico/licenciado/bacharel 4-D	214 250\$00
3	Analista C Economista 4-C Engenheiro 4-C Jurista 4-C Profissional de engenharia 4-C Técnico/licenciado/bacharel 4-C	196 900\$00
4	Analista B Chefe de CPD C 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	Analista A Chefe de CPD B 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	Analista-programador C Chefe de CPD A 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 Programador de sistemas C Técnico/licenciado/bacharel 3-B Técnico/licenciado/bacharel 2-D	150 400\$00
7	Analista-programador B Chefe de exploração C Chefe de serviços C Economista 3-A Economista 2-C	135 750\$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 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:

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

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
7	Engenheiro 3-A Engenheiro 2-C Jurista 3-A Jurista 2-C Profissional de engenharia 3-A Profissional de engenharia 2-C Programador de sistemas B Técnico/licenciado/bacharel 3-A Técnico/licenciado/bacharel 2-C	135 750\$00
8	Analista-programador A Chefe de exploração B 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 Programador de sistemas A Técnico/licenciado/bacharel 2-B Técnico auxiliar D	120 900\$00
9	Chefe de exploração A Chefe de fiscais D 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 Enfermeiro-coordenador D Engenheiro 2-A Jurista 2-A Monitor D Planificador C Profissional de engenharia 2-A Programador C Secretário de direcção D Técnico/licenciado/bacharel 2-A Técnico auxiliar C	109 250\$00
10	Chefe de fiscais C Chefe de movimento C Chefe de oficina B Chefe de secção C Chefe de zona de movimento B Economista I Encarregado metalúrgico/electricista C Enfermeiro-coordenador C Engenheiro I Jurista I Monitor C Operador de computador C Planificador B Profissional de engenharia I Programador B Secretário de direcção C Técnico/licenciado/bacharel I Técnico auxiliar B	97 050\$00
11	Chefe de estação III Chefe de fiscais B Chefe de movimento B Chefe de oficina A Chefe de secção B Chefe de zona de movimento A Encarregado metalúrgico/electricista B Enfermeiro-coordenador B Monitor B Operador de computador B Planificador A Preparador e controlador de dados C Programador A Secretário de direcção B Técnico auxiliar A	87 450\$00

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.

ANEXO IV

Provimento nas categorias profissionais de informática

Analista. — O recrutamento far-se-á de entre os analistas-programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com o curso superior nas áreas de gestão, economia ou engenharia e bons conhecimentos de inglês.

Analista-programador. — O recrutamento far-se-á de entre os programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com curso superior nas áreas de gestão, economia ou engenharia e bons conhecimentos de inglês.

Chefe de CPD. — O provimento de acesso à categoria de chefe de CPD far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos que possuam:

- Pelo menos cinco anos de experiência em operação de computador ou com a categoria de programador de sistemas ou analista há mais de dois anos;
- Vocação para dirigir e orientar pessoal;
- Espírito metódico e capacidade de resolução de problemas operacionais;
- Conhecimentos de inglês;
- Formação adequada ao sistema de exploração existente na empresa.

Chefe de exploração. — O provimento de acesso à categoria de chefe de exploração far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos com a categoria de operador de computador ou planificador, desde que:

- Tenham demonstrado vocação para a função;
- Tenham obtido formação adequada;
- Possuam conhecimentos de inglês;
- Tenham pelo menos três anos de experiência nas categorias referidas.

Planificador. — O provimento de acesso à categoria de planificador far-se-á de entre os indivíduos com as categorias de operador de computador ou de preparador e controlador de dados, preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Programador. — O provimento de acesso à categoria de programador far-se-á de entre os indivíduos que tenham obtido aproveitamento no respectivo estágio, que incluirá a formação complementar necessária no domínio da informática e habilitados com o 11.º ano de escolaridade com a disciplina de Matemática, conhecimentos de inglês e experiência na função.

Programador de sistemas. — O provimento de acesso à categoria de programador de sistemas far-se-á de entre os indivíduos com a categoria de programador, sob proposta, que possuam formação adequada, o 11.º ano de escolaridade obrigatória e tenham demonstrado na prática vocação para a função.

Condições e duração do estágio

Para as categorias do presente regime poderá sempre haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses.

Durante esse período os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

ANEXO V

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante discriminadas as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feito e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem habitualmente relações com o público usarão ainda um crachá ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e indicação do nome e a categoria profissional do seu portador.

2 — O uso do crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho durante o horário de serviço no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou que motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso do fato de trabalho

1 — Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas:

Encarregado (matalúrgico);
Encarregado (electricista);

b) Movimento:

Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;

c) Medicina e enfermagem:

Médico;
Enfermeiro-coordenador.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

- a) Sector oficial — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;
- b) Sector de passageiros — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e botões normais; camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usado com e sem gravata; casaco de malha de cor azul; gravata azul; para os trabalhadores do sexo feminino, a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;
- c) Medicina e enfermagem — os médicos e enfermeiros usarão bata de sarja branca.

2 — Aos trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os chefes de fiscais e de movimento, será distribuído um impermeável.

Artigo 5.º

Utilização do fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou a não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso da gravata será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir

material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — de início dois e depois uma calça cada 12 meses e um casaco cada 30 meses;
- c) Bata — aos enfermeiros e médicos do trabalho serão distribuídas batas de sarja branca;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;
- f) Casaco de malha — inicialmente um e outro de 24 em 24 meses.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

Vila Fresca de Azeitão, 11 de Outubro de 1991.

Pela Rodoviária do Alentejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

Anabela Carvalho.

Entrado em 21 de Outubro de 1991.

Depositado provisoriamente em 30 de Outubro de 1991.

Depositado definitivamente em 5 de Maio de 1992, a fl. 129 do livro n.º 6, com o n.º 187/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes

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 Rodoviária do Alentejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes.

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 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 reverter ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito, mediante a apresentação de uma proposta donde constem as alterações pretendidas, de-

corridos 10 meses da data do início do respectivo período de vigência.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

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

- a) Ser maior;
- b) Possuir as habilitações mínimas legais, salvo para o exercício da função de secretário de direcção, caso em que as habilitações mínimas são o curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado;
- c) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;
- d) 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 trabalhadores que se encontrem na situação de reformados.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se 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 computador, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 11.^o ano de escolaridade em área com matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para virem a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio, com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

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

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados, o recrutamento far-se-á, mediante provas de selecção, de entre os indivíduos com o 9.^o ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

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, situação em que o prazo será de 15 dias, se o contrato for inferior ou igual a 6 meses, e de 30 dias, se for superior.

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

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que 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.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e de quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem 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 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, em lugar bem visível, cópia do mapa.

5 — A empresa enviará, em duplicado e até 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

Densidades — Regulamentação do quadro

1 — 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.

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

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

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 é aplicável ao grupo profissional dos electricistas.

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

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

7 — Haverá um encarregado de refeição nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.

8 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.^a

Acesso

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

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 à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- 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 V, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se 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) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na cláusula 17.^a e no anexo V;
- 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) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.^a, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 45.^a;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas e 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 impostos;
- m) Defender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

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

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

3 — A transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo V.

Cláusula 17.^a

Transferência de local de trabalho

1 — 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.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento onde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^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 condicionamentos legais e do presente AE.

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério 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.

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário 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, construção civil, armazém, etc.), de quarenta e quatro horas semanais até 31 de

Dezembro de 1991 e 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 por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a 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 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 obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

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

Cláusula 21.^a

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos 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 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, no mínimo, a uma remuneração especial, correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

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

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

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

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 20.^a

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

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

7 — Para os trabalhadores em serviço no estrangeiro, o dia ou dias de descanso devem ser gozados 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 verificarem 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 de dois dias civis.

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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 25.^a

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 30 dias de calendário, com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a gozar dois dias e meio 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 e meio por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 28.^a

Gozo de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

Marcação de férias

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

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

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 31.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por 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 de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de cessação de contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo 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 33.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

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

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição 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 de início da licença sem retribuição.

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

Cláusula 35.^a

Impedimento prolongado

1 — 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 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 decurso 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 36.^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 durante 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 nos casos devidamente justificados.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

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

Natureza	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, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, 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 de 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 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 38.^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:

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

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.^a

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

Cláusula 40.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

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

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela que constitui o 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 a identificação da empresa e do trabalho, o número de inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

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 43.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados terão direito a um abono para falhas no montante de 185\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite de 2150\$ mensais.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 240\$, quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos, e de 275\$, se for superior.

Cláusula 44.^a

Remuneração por substituição temporária

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

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes 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 e as 7 horas.

3 — Quando o trabalhador muda do 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 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 horário;
- 25% nas duas actualizações subsequentes.

Cláusula 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias 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 fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 49.^a

Determinação do valor da hora normal

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

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

Cláusula 50.^a

Subsídio de férias

1 — 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, segundas 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 ao serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4 — A empresa complementar 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 51.^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 fracção 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 doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio

ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.^a, ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar a segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição, e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeição deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada de refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da re-

feição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 865\$.

7 — Terá direito a 780\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

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

- a) À quantia de 500\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 865\$;
- d) À quantia de 165\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 865\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d), e nos n.ºs 8 e 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontre fora de Portugal.

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições 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.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^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-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 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, ressaltando-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 aleitem 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 57.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeriram 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 58.^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) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 59.^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 60.^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 61.^a

Consequências da aplicação de 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 62.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 63.^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 64.^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 65.^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) Elegger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 66.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores sujeitos a humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção adequado.

2 — 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.

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

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

Cláusula 67.^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 4 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 em 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 68.^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 repercussões nas condições de saúde.

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

Cláusula 69.^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 70.^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 71.^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 necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

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

Cláusula 72.^a

Tipos de formação

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

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

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que 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 73.^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 74.^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 75.^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 neles prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 76.^a

Metodologia das reconversões

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem do regime de agente único, 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 da cláusula 17.^a

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa ou indirecta da 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 77.^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 78.^a

Controlo e fiscalização de baixas

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

Cláusula 79.^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 por 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.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

Cláusula 80.^a

Preparação para a reforma

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

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

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de dois meses;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25 % 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 81.^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 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 81.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referido 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, quanto este lhe for solicitado.

Cláusula 82.^a

Assistência judicial e pecuniária

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

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

Cláusula 83.^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 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 de 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 sabsse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a 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, 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

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito, bem como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a) do trabalhador, os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto

de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessária uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores, para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar num serviço expresso no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 86.ª

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 87.ª

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com o equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 88.ª

Controlo de gestão

O controlo de gestão na empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 89.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 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 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 efeito de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

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

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

CAPÍTULO XXII

Disposições finais

Cláusula 90.ª

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qual-

quer 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 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 91.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

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções respectivas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas, tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mí-

nimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução, a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

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

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar funções técnicas inerentes à profissão.

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.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos dos tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, como das matérias a ministrar aos instruendos.

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 rea-

lização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até dois profissionais.

Operador de computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Preparador e controlador de dados. — É o trabalhador que recebe os *inputs* dos utilizadores, preparando a informação necessária para a operação, de acordo com o manual de operação; recebe os *outputs* do sistema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores das solicitações realizadas; controla e verifica se as seguranças dos trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalhos, de acordo com o normativo em vigor.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; pode eventualmente organizar exposições; procede ao contacto com clientes e promove a venda de produtos; pode ainda proceder à cobrança de valores.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas sec-

ções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; compete-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 se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.).

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrotécnicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II	78 300\$00
	Chefe de fiscais A	
	Chefe de movimento A	
	Chefe de secção A	
	Encarregado de electricista A	
	Encarregado metalúrgico A	
	Enfermeiro-coordenador A	
	Monitor A	
	Operador de computador A	
	Operador de registo de dados principal ...	
Secretário de direcção A		
II	Chefe de equipa	73 200\$00
	Chefe de estação I	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de construção civil de 1.ª	
	Encarregado de refeitório	
	Escrutinário principal	
	Oficial principal (metalúrgico e electricista)	
	Preparador e controlador de dados A	
	Prospector de vendas	
	Recepcionista ou atendedor de oficinas	
Técnico de electrónica		

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
III	Chefe de despachantes	70 350\$00
	Encarregado de construção civil de 2.ª	
	Encarregado de garagens II	
	Expedidor	
	Fiel de armazém (mais de três anos)	
	Fiscal	
IV	Encarregado de garagens I	67 650\$00
V	Fiel de armazém (menos de três anos)	64 350\$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 cumulativamente dos seguintes requisitos:

- 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;
- Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- 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 de 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 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 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 a 12 meses:

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

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

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

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

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

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm dentro do mesmo tipo iguais características quanto ao tecido, feitio e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Chefe de equipa;
Encarregado de electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Fiel de armazém;
Oficial principal;
Recepcionista ou atendedor de oficina;
Técnico de electrónica;

b) Movimento/passageiros:

Chefe de despachantes;
Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;
Expedidor;
Fiscal.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

- a) Sector oficial e estações de serviço — fato de macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;
- b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

- c) Refeitórios — os encarregados dos refeitórios têm direito a bata e touca em sarja branca;
- b) Medicina e enfermagem — os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca.

Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso de gravata será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato de macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 12 meses e um casaco cada 30 meses;
- c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;
- f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;
- g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

ANEXO V

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª, «Transferência de local de trabalho», e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

Em caso da transferência referida no n.º 1 ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária do Alentejo, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico dividido sectorialmente ou não.

Azeitão, 16 de Outubro de 1991.

Pela Rodoviária do Alentejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 21 de Outubro de 1991.

Depositado provisoriamente em 30 de Outubro de 1991.

Depositado definitivamente em 5 de Maio de 1992, a fl. 129 do livro n.º 6, com o n.º 186/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins

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 Rodoviária do Alentejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.

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 data da entrada em vigor.

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

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 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 profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

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

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendiz metalúrgico e electricista, paquete, praticante e fiel de armazém.	14	—
Telefonista	15	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretária de direcção...	—	Curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador, empregado de serviços externos, porteiro e guarda.	21	—

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

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

3 — É vedado à empresa admitir:

a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;

b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial nas categorias de motorista de pesados e cobrador-bilheteiro, salvo com o acordo do respectivo sindicato.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se 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 computador, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 11.º ano de escolaridade em área com Matemática e preferencialmente com conhecimentos de Inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para virem a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

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

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados, o recrutamento far-se-á mediante provas de selecção de entre os indivíduos com o 9.º ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

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, situação em que o prazo será de 15 dias se o contrato for inferior ou igual a seis 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 in-

dividualmente 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 quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem 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 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, 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 — Regulação do quadro

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

Número de oficiais ou equivalente

	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.

9 — Quando num refeitório exista apenas um cozinheiro, este será de 1.^a classe, desde que, em qualquer caso, tenha três anos de exercício de funções na 2.^a classe.

10 — Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.

11 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.^a

Acesso

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

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

Tempo de permanência na categoria ou classe — Anos	Categoria ou classe	Acesso
1	Estagiário do 3.º ano... Aprendiz metalúrgico do 4.º ano. Praticante de metalúrgico do 2.º ano. Aprendiz electricista do 2.º ano. Ajudante de electricista do 2.º ano. Pré-oficial electricista do 2.º ano. Aprendiz de construção civil do 3.º ano. Pré-oficial de construção civil do 2.º ano.	Escriturário de 2.ª Praticante de metalúrgico do 1.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Ajudante de electricista do 1.º ano. Pré-oficial electricista do 1.º ano. Oficial electricista (menos de três anos). Pré-oficial de construção civil do 1.º ano. Oficial de construção civil de 2.ª classe.
2	Praticante de fiel de armazém	Fiel de armazém (menos de três anos).
3	Escriturário de 2.ª classe Oficial de construção civil de 2.ª classe..... Oficial metalúrgico de 2.ª classe..... Telefonista (grupo vi)...	Escriturário de 1.ª classe. Oficial de construção civil de 1.ª classe. Oficial metalúrgico de 1.ª classe. Telefonista (grupo v).

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano ou pré-oficiais, no caso da construção civil, 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 paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

- Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Escola Militar de Electromecânica;
- Com a categoria de pré-oficial do 1.º ano com os cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção 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.

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

8 — 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:

- 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;
- Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- 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;
- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- 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;
- Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- 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 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 v, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se 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) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na cláusula 17.^a e no anexo vi;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, comedouros ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.^a, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 45.^a;
- j) 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 impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

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

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

3 — A transferência do local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo VI.

Cláusula 17.^a

Transferência de local de trabalho

1 — 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.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento onde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^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 condicionamentos legais e do presente AE.

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério 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 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho nos termos do anexo V:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, 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 equiparadas com tacógrafo.

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário 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, construção civil, armazém, etc.), de quarenta e quatro horas semanais até 31 de Dezembro de 1991 e 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 por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a 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 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 contrato com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

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

Cláusula 21.^a

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos 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 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, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros;
- c) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.

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

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

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

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

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

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 20.^a

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

6 — Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal, tem direito a descan-

sar 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 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 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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 estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 30 dias de calendário, com iní-

cio no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a gozar dois dias e meio 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 e meio por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 28.^a

Gozo de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando 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 29.^a

Marcação de férias

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

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

3 — As férias dos motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bi-

lheteiros, auxiliares de movimento e anotadores, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil.

Os órgãos representativos destes trabalhadores participarão na marcação das férias, se assim o entenderem.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 31.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por 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 de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de cessação de contrato

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

Cláusula 33.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

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

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição 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 35.^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 decurso 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 36.^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 durante 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 37.^a

Faltas justificadas

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.

Natureza da falta	Documento comprovativo
d) 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 38.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, quando ultrapassem 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 remuneração.

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.^a

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

Cláusula 40.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

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

2 — A retribuição compreende a remuneração 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 da tabela que constitui o 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 a identificação da empresa e do trabalhador, o número de

inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

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 43.^a

Abono para faltas

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

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e de bilheteiro.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para faltas no montante de 185\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 240\$ quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos e de 275\$ se for superior.

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

Cláusula 44.^a

Remuneração por substituição temporária

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

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que, 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 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 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias 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 fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 49.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeito de remuneração 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:

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

Cláusula 50.^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 complementarará 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 51.^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 fracção 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 doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

Cláusula 52.ª

Subsídio de refeição

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.ª ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.ª

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.ª

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar a segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada de refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 865\$.

7 — Terá direito a 780\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

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

- a) À quantia de 500\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 865\$;
- d) À quantia de 165\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 865\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e no n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal.

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições 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 efectuam serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

- a) 10 260\$ por cada dia de viagem;
- b) 8660\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remuneração de trabalho suplementar (cláusula 47.^a), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente, sendo a actualização a que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

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-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 incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de 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 57.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Trabalhadores menores

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

c) Suspensão sem vencimento até 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 que uma pela mesma infracção.

Cláusula 61.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não 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 62.^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 63.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições 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 65.^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 66.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 67.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores que laboram com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros)

a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — 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.

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

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

Cláusula 68.^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 69.^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 repercussões nas condições de saúde.

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

Cláusula 70.^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 71.^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 72.^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 necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

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

Cláusula 73.^a

Tipos de formação

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

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

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que 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 74.^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 75.^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 76.^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 neles prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 77.^a

Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em re-

sultado da passagem ao regime de agente único, 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 da cláusula 17.^a

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

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 78.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo do correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 79.^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 80.^a

Controlo e fiscalização de baixa

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante do anexo III.

Cláusula 81.^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 por 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.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

Cláusula 82.^a

Preparação para a reforma

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

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

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de dois meses;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25 % 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 83.^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 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 81.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referido 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 84.^a

Assistência judicial e pecuniária

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

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

Cláusula 85.^a

Assistente 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 86.^a

Apolo 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 87.^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 de despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a trasladação para 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, 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 88.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito, bem assim como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive, de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a) do trabalhador, os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessária uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores, para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso, no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior, poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 91.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão na empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 92.^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 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 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 XXII

Disposições finais

Cláusula 93.^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, noutra 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 94.^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

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e 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 cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

Anotador-recepcionista. — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público, ao qual presta informações; quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório (a). — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral; pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou afixação de documentos dentro das instalações.

Auxiliar de movimento (a). — É o trabalhador que executa anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de

passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes do livrete de trabalho e discos de tacógrafo, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico, outras tarefas análogas e distribuição de fardamento e expediente.

Bate-chapas/serralheiro civil. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone; pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o 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 sobrescritos 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.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduiches e confecções de cozinha ligeira; emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo; colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches; assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

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

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos, podendo efectuar tarefas de reparação, execução ou montagem de peças em poliéster ou materiais afins, bem como de polidor ou carpinteiro.

Carpinteiro de toscos ou de cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções respectivas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

(a) Estas categorias destinam-se só às reconversões.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportadora; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; matém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo immobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros; verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros ou despachos procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando infor-

mações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura; pode proceder à recolha de dados estatísticos, a despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa; presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

Conferente. — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências ou nas estações, efectua a conferência das mercadorias ou despachos, podendo ainda efectuar a sua pesagem e auxiliar na carga e descarga de viaturas.

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

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento, ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço; auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, em máquinas de costura, executa trabalhos em napa, pergamóides, tecidos e peles.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios.

Despachante. — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua o despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e procede à cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente; zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda; pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou

despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário; pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Económico. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui artigos destinados aos refeitórios; recebe e controla os produtos; providencia para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação de salubridade; fornece os produtos solicitados; mantém em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as entradas, saídas e devolução; elabora as requisições para os fornecedores, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existências, no que pode ser assistido; fornece nota justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; zela pela limpeza e higiene dos locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve refeições dos 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.

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador com formação específica em actividades preventivas e curativas, prestando cuidados complementares da acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar funções técnicas inerentes à profissão.

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controlo de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou 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.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia

pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos dos tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas; pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo eventualmente executar o serviço de 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.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso; incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos.

Manobrador de máquinas. — É o trabalhador que não possui carta de condução profissional e cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

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

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, como das matérias a ministrar aos instruendos.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); 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.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público. Compete-lhe zelar pelo 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 necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro, ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

Motorista de tractores, empilhadores e guas. — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

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 ta-

refas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até dois profissionais.

Operador de computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de estação de serviço. — É o trabalhador que procede à execução das tarefas gerais implícitas ao funcionamento de uma estação de serviço, competindo-lhe, nomeadamente, fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, cuidar das referidas bombas, proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e reparações em pneus e câmaras-de-ar e à substituição de rodas; procede à lavagem e desinfestação dos veículos automóveis no seu interior ou exterior, executando os serviços complementares inerentes à lavagem quer por sistema manual, quer por outro; pode também proceder à lubrificação de veículos automóveis, mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e recolha de amostras, atestando-os com os óleos indicados.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta serviços enumerados para o contínuo.

Pedreiro (oficial de construção civil). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (construção civil). — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura de obras.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou os seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal e viaturas ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respectivas funções.

Pré-oficial (construção civil). — É o trabalhador de cada uma das categorias da construção civil que durante o período previsto para o pré-oficialato executa trabalhos de menor responsabilidade da respectiva categoria.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; pode eventualmente organizar exposições; procede ao contacto com clientes e promove a venda de produtos; pode ainda proceder à cobrança de valores.

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Rectificador. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação e polimento de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; compete-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 se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilógrafa 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.).

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata; pode eventualmente auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir volumes.

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

Soldador. — É o trabalhador que utilizando equipamento apropriado liga ente si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Vulcanizador especializado. — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II	78 300\$00
	Chefe de fiscais A	
	Chefe de movimento A	
	Chefe de secção A	
	Encarregado electricista A	
	Encarregado metalúrgico A	
	Enfermeiro-coordenador A	
	Monitor A	
	Operador de computador A	
	Operador de registo de dados principal	
Secretário de direcção A		
II	Chefe de equipa	73 200\$00
	Chefe de estação I	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de construção civil de 1. ^a	
	Encarregado de refeitório	
	Enfermeiro	
	Escrivão principal	
	Oficial principal (metalúrgico e electricista) ..	
	Preparador e controlador de dados A	
	Prospector de vendas	
Recepcionista ou atendedor de oficinas		
Técnico de electrónica		
III	Caixa	70 350\$00
	Chefe de despachantes	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Electricista (oficial com mais de três anos) ..	
	Encarregado de construção civil de 2. ^a	
	Escrivão de 1. ^a	
	Encarregado de garagens II	
	Expedidor	
	Fiel de armazém (mais de três anos)	
	Fiscal	
Oficial metalúrgico de 1. ^a (a)		
Operador de registo de dados		
Promotor de vendas		
Vulcanizador especialista		
IV	Encarregado de garagens I	67 650\$00
V	Apontador (mais de um ano)	64 350\$00
	Cobrador	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Despachante	
	Ecónomo	
	Electricista (oficial com menos de três anos)	
	Empregado de serviços externos	
Escrivão de 2. ^a		
Fiel de armazém (menos de três anos)		
Motorista (pesados e ligeiros)		

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
V	Motorista de serviço público Oficial metalúrgico de 2. ^a (a) Oficial de construção civil de 1. ^a (b) Recebedor Telefonista (mais de três anos)	64 350\$00
VI	Anotador-recepcionista Auxiliar de escritório Auxiliar de movimento Bilheteiro Cobrador-bilheteiro Costureiro de estofos Entregador de ferramentas e materiais de 1. ^a Motorista de tractor, empilhador e grua Oficial de construção civil de 2. ^a (b) Operador de estação de serviço Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Telefonista (menos de três anos)	61 150\$00
VII	Ajudante de motorista Apontador (menos de um ano) Cafeteiro Conferente Contínuo com mais de 21 anos Controlador de caixa Cozinheiro de 3. ^a Entregador de ferramentas e materiais de 2. ^a Estagiário do 3. ^o ano Guarda Lavandeiro de 1. ^a Lubrificador Manobrador de máquinas Montador de pneus Porteiro Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Vulcanizador	58 300\$00
VIII	Abastecedor de carburantes Copeiro Empregado de refeitório Lavador Lavandeiro de 2. ^a Operário não especializado Servente	55 450\$00
IX	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Contínuo de 20 anos Estagiário do 2. ^o ano Praticante de fiel de armazém do 2. ^o ano ... Praticante metalúrgico do 2. ^o ano Servente de limpeza	51 650\$00
X	Ajudante de electricista do 1. ^o ano Contínuo de 19 anos Estagiário do 1. ^o ano Praticante de fiel de armazém do 1. ^o ano ... Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano Pré-oficial de construção civil do 2. ^o ano ...	47 300\$00
XI	Contínuo de 18 anos Pré-oficial de construção civil do 1. ^o ano ...	42 300\$00
XII	Aprendiz de construção civil dos 2. ^o e 3. ^o anos ou com 18 anos Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano ou com 17 anos Paquete de 17 anos	38 950\$00
XIII	Aprendiz de construção civil do 1. ^o ano ou com 16 anos Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano ou com 16 anos Paquete de 16 anos	34 050\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
XIV	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano Aprendiz metalúrgico do 2. ^o ano ou com 15 anos Paquete de 15 anos	33 650\$00
XV	Aprendiz de electricista do 1. ^o ano Aprendiz metalúrgico do 1. ^o ano ou com 14 anos Paquete de 14 anos	

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(b) Abrange as categorias profissionais de carpinteiro de toscos e cofragens, pedreiro e pintor.

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:

- 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;
- Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.^o do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- 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 de situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

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

Artigo 4.º

Exames médicos

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

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito a expensas da empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontra 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 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 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 e 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 a 12 meses:

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

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

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

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

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

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante discriminadas as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitura e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de electricista;
Apontador;
Aprendiz de electricista;
Aprendiz de construção civil;
Aprendiz de metalúrgico;
Chefe de equipa;
Electricista (pré-oficial);
Electricista;
Encarregado de electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Entregador de ferramentas;
Fiel de armazém;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Montador de pneus;
Oficial de construção civil;
Oficial metalúrgico;
Oficial principal;
Operador de estação de serviço;
Operário não especializado;
Praticante de fiel de armazém;
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial de construção civil;
Servente;
Técnico de electrónica;

b) Movimento/passageiros:

Anotador-rececionista;
Bilheteiro;
Chefe de despachantes;
Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;
Cobrador-bilheteiro;
Despachante;
Expedidor;
Fiscal;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista de serviços públicos;
Servente;

c) Mercadorias:

Ajudante de motorista;
Conferente;
Manobrador-engatador;
Servente;

d) Serviços auxiliares:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;

e) Refeitórios e bares:

f) Medicina e enfermagem;
g) Limpeza.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

a) Sector oficial e estações de serviço — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Sector de turismo (motorista):

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa branca e gravata de cor azul;

d) Sector de mercadorias — casaco e calça de ganga azul;

e) Serviços auxiliares:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul;

f) Refeitórios e bares:

Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca;

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca, em sarja branca;

Os cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

g) Medicina e enfermagem — os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca;

h) Limpeza — os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e, quando não fizer uso de gravata, será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 12 meses e um casaco cada 30 meses;
- c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;
- f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;
- g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

ANEXO V

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 Inspeção-Geral do Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, 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 Inspeção-Geral do Trabalho da área em que se situar a sede do estabelecimento ou unidade equiparada a que o trabalhador estiver adstrito.

Artigo 4.º

Horário fixo

Os livretes fornecidos para 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 x 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 Inspeção-Geral do Trabalho, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho suplementar, se o possuem.

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 Inspeção-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 inutilizado ou destruído nem as inscrições que neles se façam podem ser emendadas 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 nele 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 (quadrado) — períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos;
- 7-A (martelos) — trabalhos efectivos 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

Registos 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 seguinte;
- c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 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 Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 16.º

Registos 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 5);
- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (Observações) 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 noutros espaços; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho

até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;

- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

Momento 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 quinze minutos, nem de sessenta minutos para 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 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 efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registrar correcta e pontualmente no início e no fim do período a que respeitam 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 precederem 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 equipados com aparelho de controlo utilizado em conformidade com o Regulamento CEE n.º 3821/85, do Conselho, de 20 de Dezembro de 1985.

MODELO 1

(Frente)

- I — Livrete individual de controlo para trabalhadores dos transportes rodoviários.
- II — País: Portugal.
- III — Primeira data de utilização do livrete: ...
- IV — Última data de utilização: ...
- V — Nome completo, data do nascimento e residência do titular: ...
- VI — Entidade patronal (nome, morada, telefone e carimbo): ...

(Verso)

- Descanso semanal: ...
Descanso complementar: ...
Categoria profissional: ...
Local de trabalho: ...

MODELO 2

(Conforme modelo estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho)

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 de matrícula do(s) veículo(s)	1. FOLHA DIÁRIA		3. Dia e data									
	M.º	6										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4. <input checked="" type="checkbox"/> P ¹												
5. <input type="checkbox"/> P ²												
6. <input type="checkbox"/> P ³												
7. <input checked="" type="checkbox"/> P ⁴												
7a. <input checked="" type="checkbox"/> P ⁵												
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4. <input checked="" type="checkbox"/> P ¹												
5. <input type="checkbox"/> P ²												
6. <input type="checkbox"/> P ³												
7. <input checked="" type="checkbox"/> P ⁴												
7a. <input checked="" type="checkbox"/> P ⁵												
8. Local do início do serviço: _____ 9. Local da cessação do serviço: _____												
10. Transporte Internacional de mercadorias. Preço máximo autorizado do conjunto de veículos: _____												
10a. Transporte Internacional de passageiros. Regime de transporte eleito escolhido: _____												
11. Conta-quilómetros: _____												
Fim do serviço km. Início do serviço km. Percursos total km.												
12. <input type="checkbox"/> P ¹ <input type="checkbox"/> P ² <input type="checkbox"/> P ³ <input type="checkbox"/> P ⁴ <input type="checkbox"/> P ⁵ <input type="checkbox"/> P ⁶ <input type="checkbox"/> P ⁷ <input type="checkbox"/> P ⁸ <input type="checkbox"/> P ⁹ <input type="checkbox"/> P ¹⁰ <input type="checkbox"/> P ¹¹ <input type="checkbox"/> P ¹² <input type="checkbox"/> P ¹³ <input type="checkbox"/> P ¹⁴ <input type="checkbox"/> P ¹⁵ <input type="checkbox"/> P ¹⁶ <input type="checkbox"/> P ¹⁷ <input type="checkbox"/> P ¹⁸ <input type="checkbox"/> P ¹⁹ <input type="checkbox"/> P ²⁰ <input type="checkbox"/> P ²¹ <input type="checkbox"/> P ²² <input type="checkbox"/> P ²³ <input type="checkbox"/> P ²⁴												
13. Número de horas												
14. Total												
15. 13 + 14 + 14a.												
16. Observações e assinaturas: _____												

A. Nome completo do trabalhador _____

B.

RELATÓRIO SEMANAL

C. De _____ de _____ de 19____ Inclusive

D. Dia de período semanal	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total de período semanal	
E. Faltas diárias 1.º									
F. 2.º									
F. 3.º									
G. Horas trabalhadas profissionais	G. 1.º								
	H. 1.º <input checked="" type="checkbox"/>								
	H. 2.º <input checked="" type="checkbox"/>								
	I. 1.º <input checked="" type="checkbox"/>								
L. Total para remuneração									

K. Observações _____

L. Data do repouso semanal precedente _____

M. Assinatura do trabalhador _____

N. Assinatura da entidade patronal _____

Livro n.º 345

2. Número de matrícula do(s) veículo(s) DB-55-7B	1. FOLHA DIÁRIA 11: 15	3. Dia e data Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1973	
--	---------------------------	--	--

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	<input checked="" type="checkbox"/>											
2	<input checked="" type="checkbox"/>											
3	<input type="checkbox"/>											
4	<input checked="" type="checkbox"/>											
5	<input checked="" type="checkbox"/>											
6	<input type="checkbox"/>											
7	<input checked="" type="checkbox"/>											
8	<input checked="" type="checkbox"/>											

9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

0. Local de início do serviço: **L15B01** 9. Local de cessação do serviço: **GRÁFICOS**

10. Transporte de mercadorias.
 Pelo máximo autorizado do conjunto de veículos (eventualmente): **197**

10a. Transporte de passageiros.
 Regime de repouso diário escolhido: **(10h)**

11. Conta-quilómetros:	Número de horas
fim do serviço	<input checked="" type="checkbox"/>
início do serviço	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input checked="" type="checkbox"/>
km/milh.m	<input checked="" type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
km/milh.m	<input type="checkbox"/>
Percurso total	<input type="checkbox"/>
km/milh.m</	

Notas

1 — Na prática, os espaços das rubricas 10 e 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.

2 — No espaço 12, o facto de se indicarem doze 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 sete horas indicadas no espaço 4 as cinco horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera, chega-se a um total de doze horas.

ANEXO VI

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª (Transferência de local de trabalho) e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

Em caso de transferência referida no n.º 1, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária do Alentejo, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico dividido sectorialmente ou não.

Leiria, 2 de Setembro de 1991.

Pela Rodoviária do Alentejo, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Outubro de 1991.

Depositado provisoriamente em 30 de Outubro de 1991.

Depositado em 5 de Maio de 1992, a fl. 128 do livro n.º 6, com o n.º 182/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Alentejo, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro

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 Rodoviária do Alentejo, 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 data da entrada em vigor.

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

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 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 reverter 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 profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

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

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendiz metalúrgico e electricista, paquete, praticante e fiel de armazém.	14	—
Telefonista	15	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretária de direcção...	—	Curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador, empregado de serviços externos, porteiro e guarda.	21	—

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

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

3 — É vedado à empresa admitir:

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

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se 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 computador, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 11.º ano de escolaridade em área com Matemática e preferencialmente com conhecimentos de Inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para virem a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

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

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados, o recrutamento far-se-á mediante provas de selecção de entre os indivíduos com o 9.º ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

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, situação em que o prazo será de 15 dias se o contrato for inferior ou igual a seis 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.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao 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, 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, construção civil e de armazém serão observadas as seguintes densidades mínimas

em cada estabelecimento, para as categorias de oficial ou equivalente:

Número de oficiais ou equivalente

	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.

9 — Quando num refeitório exista apenas um cozinheiro, este será de 1.^a classe, desde que, em qualquer caso, tenha três anos de exercício de funções na 2.^a classe.

10 — Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.

11 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.^a

Acesso

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

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

Tempo de permanência na categoria ou classe — Anos	Categoria ou classe	Acesso
1	Estagiário do 3.º ano... Aprendiz metalúrgico do 4.º ano. Praticante de metalúrgico do 2.º ano. Aprendiz electricista do 2.º ano. Ajudante de electricista do 2.º ano. Pré-oficial electricista do 2.º ano. Aprendiz de construção civil do 3.º ano. Pré-oficial de construção civil do 2.º ano.	Escriturário de 2.ª Praticante de metalúrgico do 1.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Ajudante de electricista do 1.º ano. Pré-oficial electricista do 1.º ano. Oficial electricista (menos de 3 anos). Pré-oficial de construção civil do 1.º ano. Oficial de construção civil de 2.ª classe.
2	Praticante de fiel de armazém	Fiel de armazém (menos de três anos).
3	Escriturário de 2.ª classe Oficial de construção civil de 2.ª classe..... Oficial metalúrgico de 2.ª classe	Escriturário de 1.ª classe. Oficial de construção civil de 1.ª classe. Oficial metalúrgico de 1.ª classe. Telefonista (grupo v)

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano ou pré-oficiais, no caso da construção civil, 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 paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

- a) Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista 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 de Emprego e Formação Profissional.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção 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.

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

8 — 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 solicitados;
- 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 V, com indicação do tipo de horário e trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se aos testes de alcoolismo 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) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na cláusula 17.^a e no anexo VI;
- 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) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.^a, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 45.^a;
- j) 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 impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

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

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

3 — A transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo VI.

Cláusula 17.^a

Transferência do local de trabalho

1 — 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.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento onde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^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 condicionamentos legais e do presente AE.

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério 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 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho nos termos do anexo V:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, 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 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário 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, construção civil, armazém, etc.), de quarenta e quatro horas semanais até 31 de Dezembro de 1991 e 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 por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a 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 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 contrato com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

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

Cláusula 21.^a

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos 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 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, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

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

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros;
- c) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.

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

Cláusula 24.ª

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Um dos dois dias de descanso semanal incidirá, 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 escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificasse essa situação.

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 20.ª

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

6 — Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal, tem direito a descan-

sar 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 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 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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 estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 30 dias de calendário, com iní-

cio no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a gozar dois dias e meio 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 e meio por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 28.^a

Gozo de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando 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 29.^a

Marcação de férias

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

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

3 — As férias dos motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bilheteiros, auxiliares de movimento e anotadores, tendo

em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil.

Os órgãos representativos destes trabalhadores participarão na marcação das férias, se assim o entenderem.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 31.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por 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 de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de cessação de contrato

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

Cláusula 33.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

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

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição 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 35.^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 decurso 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 36.^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 durante 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 37.^a

Faltas justificadas

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.

Natureza da falta	Documento comprovativo
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 38.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, quando ultrapassem 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 remuneração.

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.^a

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

Cláusula 40.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

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

2 — A retribuição compreende a remuneração 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 da tabela que constitui o 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 a identificação da empresa e do trabalhador, o número de inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

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 43.^a

Abono para falhas

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

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e de bilheteiro.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 185\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 240\$ quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos e de 275\$ se for superior.

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

Cláusula 44.^a

Remuneração por substituição temporária

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

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que,

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 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 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias 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 fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 49.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeito de remuneração 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:

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

Cláusula 50.^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 complementarà ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

5 — O subsídio referido no n.º 3 e o complemento referido no n.º 4 serão pagos dentro 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 51.^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 fracção 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 doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.^a ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar a segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada de refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 865\$.

7 — Terá direito a 780\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

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

- a) À quantia de 500\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos

de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 865\$;

d) À quantia de 165\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 865\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e no n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal.

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas 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 efectuam serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

- a) 10 260\$ por cada dia de viagem;
- b) 8660\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remuneração de trabalho suplementar (cláusula 47.^a), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente, sendo a actualização a que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

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-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 incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de 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 aleitem 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 57.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou intepoladamente, 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.

Cláusula 58.^a

Trabalhadores menores

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Cessaçãõ do contrato de trabalho

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

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

- A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessaçãõ;
- Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessaçãõ e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

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

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Suspensão sem vencimento até 12 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
- 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 que uma pela mesma infracção.

Cláusula 61.^a

Sanções abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou de membro de comissão ou subcomissão de trabalhadores;
- 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 62.^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:

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

Cláusula 63.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições 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 65.^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 verificar 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 66.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo,

bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;

- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- 3) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 67.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores que laboram com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros) a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — 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.

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

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

Cláusula 68.^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 69.^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 repercussões nas condições de saúde.

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

Cláusula 70.^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 71.^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 72.^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 necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

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

Cláusula 73.^a

Tipos de formação

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

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

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que 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 74.^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 75.^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 76.^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 neles prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 77.^a

Metodologia das reconversões

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 17.^a

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

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 78.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo do correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 79.^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 80.^a

Controlo e fiscalização de baixa

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante do anexo III.

Cláusula 81.^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 por 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.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

Cláusula 82.^a

Preparação para a reforma

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

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

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de dois meses;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25 % 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 83.^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 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 81.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referido 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 84.^a

Assistência judicial e pecuniária

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

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

Cláusula 85.^a

Assistente 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 86.^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 87.^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 de despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a trasladação para 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, 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 88.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito, bem assim como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a) do trabalhador, os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessária uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores, para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso, no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior, poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 91.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão na empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 92.^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 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 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 XXII

Disposições finais

Cláusula 93.^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, noutra 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 94.^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

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e 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 cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

Anotador-recepcionista. — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público, ao qual presta informações; quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório (a). — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral; pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou afixação de documentos dentro das instalações.

Auxiliar de movimento (a). — É o trabalhador que executa anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes do livrete de trabalho e discos de tacógrafo, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico, outras tarefas análogas e distribuição de fardamento e expediente.

Bate-chapas/serralheiro civil. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone; pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o 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 sobrescritos segundo as folhas de pagamento; procede ao pagamento de quaisquer despesas desde que devidamente autorizadas; prepara os fundos destinados a serem depositados; toma

(a) Estas categorias destinam-se só às reconversões.

as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes, desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira; emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo; colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches; assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

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

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos, podendo efectuar tarefas de reparação, execução ou montagem de peças em poliéster ou materiais afins, bem como de polidor ou carpinteiro.

Carpinteiro de toscos ou de cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções respectivas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportadora; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; matém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo immobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o

pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobraimento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros; verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros ou despachos procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura; pode proceder à recolha de dados estatísticos, a despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa; presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

Conferente. — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências ou nas estações, efectua a conferência das mercadorias ou despachos, podendo ainda efectuar a sua pesagem e auxiliar na carga e descarga de viaturas.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens

e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir ao serviço a que é destinada; pode efectuar outros serviços análogos.

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento, ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço; auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, em máquinas de costura, executa trabalhos em napa, pergamóides, tecidos e peles.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata, garante e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios.

Despachante. — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua o despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e procede à cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente; zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda; pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário; pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Económico. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui artigos destinados aos refeitórios; recebe e controla os produtos; providencia para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação de salubridade; fornece os produtos solicitados; mantém em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as entradas, saídas e devolução; elabora as requisições para os fornecedores, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existências, no que pode ser assistido; fornece nota justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; zela pela limpeza e higiene dos locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve refeições dos trabalhadores em cantinas e refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e aseo.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador com formação específica em actividades preventivas e curativas, prestando cuidados complementares da acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar funções técnicas inerentes à profissão.

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controlo de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido,

separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou 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.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos dos tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas; pode também proceder à execução de soldaduras por calor e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nela 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.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso; incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos.

Manobrador de máquinas. — É o trabalhador que não possui carta de condução profissional e cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

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

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na

programação dos cursos e seu desenvolvimento, como das matérias a ministrar aos instruídos.

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 (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); 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.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público. Compete-lhe zelar pelo 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 necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro, ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

Motorista de tractores, empilhadores e gruas. — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

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 computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de estação de serviço. — É o trabalhador que procede à execução das tarefas gerais implícitas ao

funcionamento de uma estação de serviço, competindo-lhe, nomeadamente, fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, cuidar das referidas bombas, proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e reparações em pneus e câmaras-de-ar e à substituição de rodas; procede à lavagem e desinfestação dos veículos automóveis no seu interior ou exterior, executando os serviços complementares inerentes à lavagem quer pos sistema manual, quer por outro; pode também proceder à lubrificação de veículos automóveis, mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e recolha de amostras, atestando-os com os óleos indicados.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta serviços enumerados para o contínuo.

Pedreiro (oficial de construção civil). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (construção civil). — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura de obras.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou os seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal e viaturas ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respectivas funções.

Pré-oficial (construção civil). — É o trabalhador de cada uma das categorias da construção civil que durante o período previsto para o pré-oficialato executa trabalhos de menor responsabilidade da respectiva categoria.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; pode eventualmente organizar exposições; procede ao contacto com clientes e promove a venda de produtos; pode ainda proceder à cobrança de valores.

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Rectificador. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação e polimento de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; compete-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 se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.).

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata; pode eventualmente auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir volumes.

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

Soldador. — É o trabalhador que utilizando equipamento apropriado liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Vulcanizador especializado. — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

ANEXO II
Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II Chefe de fiscais A Chefe de movimento A Chefe de secção A Encarregado electricista A Encarregado metalúrgico A Enfermeiro-coordenador A Monitor A Operador de computador A Operador de registo de dados principal Secretário de direcção A	78 300\$00
II	Chefe de equipa Chefe de estação I Encarregado de armazém Encarregado de construção civil de 1.ª Encarregado de refeitório Enfermeiro Escriturário principal Oficial principal (metalúrgico e electricista) .. Preparador e controlador de dados A Prospector de vendas Recepcionista ou atendedor de oficinas Técnico de electrónica	73 200\$00
III	Caixa Chefe de despachantes Cozinheiro de 1.ª Electricista (oficial com mais de três anos) .. Encarregado de construção civil de 2.ª Escriturário de 1.ª Encarregado de garagens II Expedidor Fiel de armazém (mais de três anos) Fiscal Oficial metalúrgico de 1.ª (a) Operador de registo de dados Promotor de vendas Vulcanizador especialista	70 350\$00
IV	Encarregado de garagens I	67 650\$00
V	Apontador (mais de um ano) Cobrador Cozinheiro de 2.ª Despachante Ecónomo Electricista (oficial com menos de três anos) Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª Fiel de armazém (menos de três anos) Motorista (pesados e ligeiros) Motorista de serviço público Oficial metalúrgico de 2.ª (a) Oficial de construção civil de 1.ª (b) Recebedor Telefonista (mais de três anos)	64 350\$00
VI	Anotador-recepcionista Auxiliar de escritório Auxiliar de movimento Bilheteiro Cobrador-bilheteiro Costureiro de estofos Entregador de ferramentas e materiais de 1.ª Motorista de tractor, empilhador e grua Oficial de construção civil de 2.ª (b) Operador de estação de serviço Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista (menos de três anos)	61 150\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
VII	Ajudante de motorista Apontador (menos de um ano) Cafeteiro Conferente Contínuo com mais de 21 anos Controlador de caixa Cozinheiro de 3.ª Entregador de ferramentas e materiais de 2.ª Estagiário do 3.º ano Guarda Lavandeiro de 1.ª Lubrificador Manobrador de máquinas Montador de pneus Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano Vulcanizador	58 300\$00
VIII	Abastecedor de carburantes Copeiro Empregado de refeitório Lavador Lavandeiro de 2.ª Operário não especializado Servente	55 450\$00
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano Contínuo de 20 anos Estagiário do 2.º ano Praticante de fiel de armazém do 2.º ano ... Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente de limpeza	51 650\$00
X	Ajudante de electricista do 1.º ano Contínuo de 19 anos Estagiário do 1.º ano Praticante de fiel de armazém do 1.º ano ... Praticante de metalúrgico do 1.º ano Pré-oficial de construção civil do 2.º ano ...	47 300\$00
XI	Contínuo de 18 anos Pré-oficial de construção civil do 1.º ano ...	42 300\$00
XII	Aprendiz de construção civil dos 2.º e 3.º anos ou com 18 anos Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ou com 17 anos Pacote de 17 anos	38 950\$00
XIII	Aprendiz de construção civil do 1.º ano ou com 16 anos Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou com 16 anos Pacote de 16 anos	34 050\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 2.º ano Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou com 15 anos Pacote de 15 anos	33 650\$00
XV	Aprendiz de electricista do 1.º ano Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou com 14 anos Pacote de 14 anos	33 550\$00

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(b) Abrange as categorias profissionais de carpinteiro de tocos e cofragens, pedreiro e pintor.

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

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

Artigo 4.º

Exames médicos

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

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

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

Artigo 5.º

Efeitos da doença não verificada

1 — As situações de doença não verificada motivam 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 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 e 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 a 12 meses:

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

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

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

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

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

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante discriminadas as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feito e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de electricista;
Apontador;
Aprendiz de electricista;
Aprendiz de construção civil;
Aprendiz de metalúrgico;
Chefe de equipa;
Electricista (pré-oficial);
Electricista;
Encarregado de electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;

Entregador de ferramentas;
Fiel de armazém;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Montador de pneus;
Oficial de construção civil;
Oficial metalúrgico;
Oficial principal;
Operador de estação de serviço;
Operário não especializado;
Praticante de fiel de armazém;
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial de construção civil;
Servente;
Técnico de electrónica;

b) Movimento/passageiros:

Anotador-recepcionista;
Bilheteiro;
Chefe de despachantes;
Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;
Cobrador-bilheteiro;
Despachante;
Expedidor;
Fiscal;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista de serviços públicos;
Servente;

c) Mercadorias:

Ajudante de motorista;
Conferente;
Manobrador-engatador;
Servente;

d) Serviços auxiliares:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;

e) Refeitórios e bares:

f) Medicina e enfermagem;
g) Limpeza.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

- a) Sector oficial e estações de serviço — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;
b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;
Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Sector de turismo (motorista):

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa branca e gravata e cor azul;

d) Sector de mercadorias — casaco e calça de ganga azul;

e) Serviços auxiliares:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul;

f) Refeitórios e bares:

Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca;

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca, em sarja branca;

Os cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

g) Medicina e enfermagem — os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca;

h) Limpeza — os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e, quando não fizer uso de gravata, será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exigam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

a) Fato-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;

b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 12 meses e um casaco cada 30 meses;

c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;

d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;

e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;

f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;

g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

ANEXO V

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 SEEF Des-
pacho Normativo n.º 22/87, de 28 de Fevereiro, e des-
pacho da Inspeção-Geral do Trabalho publicado no
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 10, de
15 de Março de 1987, tendo em conta os Regulamen-
tos 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 indivi-
dual:

- 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 complemen-
tar 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, obri-
gatoriamente, de ser registados e autenticados nas de-
legações ou subdelegações da Inspeção-Geral do Tra-
balho da área em que se situar a sede do
estabelecimento ou unidade equiparada a que o traba-
lhador estiver adstrito.

Artigo 4.º

Horário fixo

Os livretes fornecidos para registo de trabalho suple-
mentar conterão na respectiva capa os seguintes dize-
res a vermelho: «Possui horário fixo.»

Artigo 5.º

Formato e conteúdo do livrete

O livrete será numerado por impressão e terá o for-
mato 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 com-
petentes 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 po-
derá ser passado livrete de trabalho próprio de horá-
rio móvel sem que aqueles entreguem, na Inspeção-
-Geral do Trabalho, o respectivo horário e o livrete de
registo de trabalho suplementar, 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 ti-
tular, será a alteração registada no local para o efeito
existente na contracapa.

2 — Não pode ser alterado o dia de descanso sema-
nal sem prévio consentimento do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável
ao descanso complementar. Este terá lugar no dia ime-
diatamente antes ou a seguir ao dia de descanso se-
manal.

4 — A empresa só poderá alterar o descanso com-
plementar previsto no número anterior em situações ex-
cepcionais e por razões imperiosas de serviço que o jus-
tifiquem.

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
Inspeção-Geral do Trabalho desse extravio.

2 — Se o extravio se verificar por facto imputável
à entidade patronal será esta a responsável pelo paga-
mento 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 inutilizado ou destruído nem as inscrições que neles se façam podem ser emendadas 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 nele 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 (quadrado) — períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos;
- 7-A (martelos) — trabalhos efectivos 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

Registos 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 seguinte;
- c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 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 Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 16.º

Registos 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 5);
- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (Observações) 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 noutros espaços; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

Momento 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 quinze minutos, nem de sessenta minutos para 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 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 respeitam 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 precederem 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 equipados com aparelho de controlo

utilizado em conformidade com o Regulamento CEE
n.º 3821/85, do Conselho, de 20 de Dezembro de 1985.

Descanso semanal: ...
Descanso complementar: ...
Categoria profissional: ...
Local de trabalho: ...

(Verso)

MODELO 1

(Frente)

- I — Livrete individual de controlo para trabalhadores dos transportes rodoviários.
- II — País: Portugal.
- III — Primeira data de utilização do livrete: ...
- IV — Última data de utilização: ...
- V — Nome completo, data do nascimento e residência do titular: ...
- VI — Entidade patronal (nome, morada, telefone e carimbo): ...

MODELO 2

(Conforme modelo estabelecido
pela Organização Internacional do Trabalho)

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 de matrícula do(s) veículo(s)		1. FOLHA DIÁRIA												3. Dia e data	
		M.º 6													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>														
6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>														
7a. <input type="checkbox"/>															
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>														
6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>														
7a. <input type="checkbox"/>															
8. Local do início do serviço:		9. Local da cessação do serviço:													
10. Transporte Interfuncional de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos:														Número de horas	
10a. Transporte Interfuncional de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:														12. RPA	
11. Conta-quilómetros: Fim do serviço..... Início do serviço..... Percurso total.....														13. 0	
														14. <input checked="" type="checkbox"/>	
														14a. <input type="checkbox"/>	
12. Observações e assinatura:														15. Total 13+14+14a.	

A. Nome completo do trabalhador

B.

RELATÓRIO SEMANAL

C. De _____ de _____ de 19____ Inclusive

D. Fim do período semanal	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total de período semanal	
E. Fim da hora L.									
F. ...									
F ₂ ...									
Horas das actividades profissionais	G. ...								
	H ₂ <input checked="" type="checkbox"/>								
	H _b ...								
	L. ...								
La Total para re- muneção									

K. Observações _____

L. Data do repouso semanal precedente _____

M. Assinatura do trabalhador _____

N. Assinatura da entidade patronal _____

Notas

1 — Na prática, os espaços das rubricas 10 e 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.

2 — No espaço 12, o facto de se indicarem doze 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 sete horas indicadas no espaço 4 as cinco horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera, chega-se a um total de doze horas.

ANEXO VI

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª (Transferência de local de trabalho) e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

Em caso de transferência referida no n.º 1, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária do Alentejo, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico dividido sectorialmente ou não.

Azeitão, 20 de Setembro de 1991.

Pela Rodoviária do Alentejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 1 de Outubro de 1991.

Depositado provisoriamente em 9 de Outubro de 1991.

Depositado definitivamente em 5 de Maio de 1992, a fl. 128 do livro n.º 6, com o n.º 178/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros (quadros técnicos)

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 Rodoviária do Sul do Tejo, 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 das respectivas entradas 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 respectivo.

4 — As condições específicas de provimento da carreira de informática constam do anexo IV.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por período não inferior a dois meses nem superior a 4, 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 seis 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 encontrem 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 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, 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 do 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 3 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 das 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 desempenham 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, 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 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.

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 exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros 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 da 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 impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 14.^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 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 transfe-

rido, 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 patroal 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 do 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

1 — O período normal de trabalho semanal terá a duração seguinte:

- a) Os chefes de movimento, chefes de estação III, chefes de fiscais, 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 de turno

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

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, as 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 o 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 30 dias de calendário, 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 no número seguinte.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a dois dias e meio por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.

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 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 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 gozadas 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 exigências imperiosas do seu funcionamento, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, in-

demnizará 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 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 o 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, 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 torna 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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

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

7 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso 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 quinze 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 obrigatório 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, sogros, genros e noras, padrasto 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.

Natureza da falta	Documento comprovativo
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 do disposto no número seguinte.

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

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

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

30

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 que se processe, um talão preenchido de forma indelével, onde conste o nome da empresa e do trabalhador, 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.

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:

- 5280\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- 7650\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- 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 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 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 será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

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 de 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 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 complementarará 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 complementarará 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, ressaltando 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 se encontrem deslocados nos termos das cláusulas 52.^a e 53.^a

Cláusula 51.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e enquanto ajuramentados têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a um mínimo de 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 52.^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 ponto 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 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 da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 53.^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 transportes 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 auferiria se não estivesse deslocado.

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 54.^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 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 aleitem 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 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 dez horas semanais, em termos a acordar.

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

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

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 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 56.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 57.^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 58.^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 59.^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 fixada nos termos da lei;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^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 62.^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 63.^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 64.^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 65.^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 e 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 66.^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 67.^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 68.^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 69.^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 vise 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 — aquela que é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) Reconversão — 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 70.^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 71.^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 72.^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 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 transitem para novas funções, a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 73.^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.

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 74.^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 75.^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 76.^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.

Cláusula 77.^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 encontra 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 efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 78.^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 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 74.^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 79.^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 80.^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 81.^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 o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento com as 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.

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

Cláusula 82.ª

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados, enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito, bem assim como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo ou a viúva ou os pais que vivam em comunhão de vida e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a), os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso, no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior, poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Refeitórios e bares

Cláusula 83.ª

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritária

Cláusula 84.ª

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, que funcionará na sede da empresa e que integrará dois ele-

mentos 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 que 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

Controlo de gestão

Cláusula 85.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão terá lugar nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Disposições diversas e finais

Cláusula 86.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qual-

quer 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 noutra 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 87.^a

Fatos de trabalho — Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo V.

Cláusula 88.^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

Analista. — É o trabalhador que pesquisa e analisa a informação necessária para o desenvolvimento e implementação de um novo sistema ou a sua modificação; especifica a solução e a metodologia a seguir na sua implantação; propõe melhoramentos aos sistemas em exploração; supervisiona o desenvolvimento e instalação das soluções preconizadas; estuda os volumes de informação e os condicionamentos inerentes; trabalha em estreita colaboração com os restantes técnicos do projecto em todas as áreas que podem levantar problemas ao andamento deste; documenta os problemas encontrados e a maneira como foram resolvidos; define as seguranças e procedimentos de controlo de qualidade requeridas pelo projecto, tanto a nível de programação como de exploração; prepara planos de testes

e ou conversões e responsabiliza-se pelos seus resultados; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades relacionadas com a análise desenvolvida; supervisiona os técnicos respectivos.

Analista-programador. — É o trabalhador que desenhava o desenho e estrutura dos ficheiros; desenha mapas de *outputs*, assim como grelhas para aplicações em transaccional; prepara especificações detalhadas para a programação descrevendo os dados envolvidos e os tratamentos correspondentes; especifica documentos de entrada de dados e de preparação de trabalhos de operação; elabora documentação respeitante às tarefas realizadas de acordo com os *standards* em uso; assiste aos testes de conjunto do projecto; assiste aos programadores nas dificuldades técnicas inerentes à realização no desenvolvimento do jogo de testes; controla a qualidade dos programas produzidos (aos níveis da correcção de resultados, respeito pela metodologia adoptada e documentação) e selecciona módulos *standards* para futuras sub-rotinas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades dos programadores do projecto.

Chefe de centro de processamento de dados. — É o trabalhador que assiste aos analistas e programadores apoiando e coordenando o trabalho desenvolvido; mantém os contactos com os utilizadores, respondendo às suas solicitações; responsabiliza-se por toda a documentação de exploração do centro e pelo bom cumprimento dos *standards* em vigor; controla a recepção de *inputs* e expedição de *outputs*, relativamente ao calendário estabelecido e a sua qualidade; controla a carga do sistema, repartindo-se conforme o tipo de trabalho e o horário do sistema; controla as seguranças do sistema, de acordo com as normas em vigor; controla as *performances* do sistema, parametrizando-o de modo a aumentar a sua produtividade; em caso de avaria do sistema, toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; coordena e gere o pessoal do CPD; executa as tarefas administrativas de gestão do centro.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas do movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensais; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável

pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de exploração. — É o trabalhador que estuda os manuais de operação, de modo a permitirem uma operação fácil e segura, propondo alterações quando necessário; analisa as *performances* do sistema, nos trabalhos transaccional e *batch*, propondo nova parametrização quando for caso disso; em caso de avaria do sistema toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; analisa os trabalhos interrompidos abruptamente, detectando as causas do erro quando de operação, resolvendo-os, ou remetendo-os para a análise e programação; controla a utilização do espaço disponível para os ficheiros magnéticos; controla a carga do sistema, dividindo-a pelo horário do sistema e de acordo com as prioridades dos trabalhos *batch* e transaccional; coordena a recolha de dados, controlando a sua qualidade e quantidade; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; executa as tarefas administrativas de controlo da operação.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, à revisão de bilhetes, passes sociais e outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

Chefe de 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, 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; compete-lhe ainda propor alterações à rede e horários das carreiras, elaborar planos de férias e coordenar a actividade dos chefes de estação, fiscais e expedidores; 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 dos 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, das 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 a 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 planea-

mento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de contabilidade ou de avaliações económicas, 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 de avaliações económicas, 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 outros 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 e com a sua formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo 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 supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo 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 ecléticos, 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 o desenvolvimento das ciências da gestão ou automatização que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou in-

vestigação 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 ecléticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação geral de estudos e de 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 normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções inerentes à profissão.

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 cálculo, ensaios, projectos, computações e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, po-

dendo 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) Poderá 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 prazos; 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 supervisionado 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 o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia so-

bre 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 agrega 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.

Grupo 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 destas;
- 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 prazos.

Grau 5:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos 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;
- d) Pode participar na orientação global de estudos e do 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 envolvam 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.

Monitor. — É o trabalhador que assegura teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação de cursos e seu desenvolvimento, bem como das matérias a administrar aos instruendos.

Operador de computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *outputs* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens da consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas.

Planificador. — É o trabalhador que, com base no manual de operações, planifica, distribui, racionaliza, controla e assiste ao trabalho dos preparadores e controladores; controla a bandoteca, quando exista, nos seus aspectos qualitativos e quantitativos; controla os tempos gastos desde a recepção dos *inputs* até à expedição dos *outputs*, de acordo com os calendários da exploração; forma e treina os preparadores e controladores; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalho, de acordo com o normativo em vigor.

Preparador e controlador de dados. — É o trabalhador que recebe os *inputs* dos utilizadores, preparando a informação necessária para a operação, de acordo com o manual de operação; recebe os *outputs* do sis-

tema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores das solicitações realizadas; controla e verifica se as seguranças dos trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalhos, de acordo com o normativo em vigor.

Profissional de engenharia. — Consideram-se os bacharéis 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 tarefa, 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 prazos;
- 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 supervisionado 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 e remuneração do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva 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 estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador. — É o trabalhador que assiste ao analista nas especificações de um programa; realiza, compila e testa os programas ou subprogramas utilizando jogos de testes que elabora, segundo as normas em vigor; prepara e testa o JCL para a execução de cada programa ou subprograma, assim como da sua ligação com outros programas ou subprogramas de acordo com

as normas; verifica a concordância entre um programa, as suas especificações, bem como a sua qualidade; assiste e aconselha os programadores estagiários; estuda os problemas de funcionamento e *performances* dos programas em exploração, motivados por deficiente programação ou por alteração das especificações e resolve-os através de alterações ao programa; documenta todas as alterações feitas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

Programador de sistemas. — É o trabalhador que selecciona novo *software* de base ou propõe modificações de modo a aumentar as suas *performances* ou o melhor aproveitamento do *hardware* existente; acompanha, prepara e implementa o desenho da melhor configuração necessária ao sistema; especifica, codifica e testa módulos de *software* geral necessários ao melhor aproveitamento do sistema; identifica e documenta *standards* para uso na operação do sistema; prepara material de instrução para analistas e programadores, descrevendo e clarificando as potencialidades e condicionantes do *software* de base; estuda os problemas de exploração de modo a determinar se a causa é mau funcionamento do *software* de base ou da operação, ou da programação; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

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, officios 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 sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) 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 supervisionado 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, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa 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 interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras 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, podendo envolver 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 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 estudos integradas nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir 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 autónoma, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e 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 qua-

ros 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 Jurista 6 Profissional de engenharia 6 Técnico/licenciado/bacharel 6	236 900\$00
2	Economista 5 Economista 4-D Engenheiro 5 Engenheiro 4-D Jurista 5 Jurista 4-D Profissional de engenharia 5 Profissional de engenharia 4-D Técnico/licenciado/bacharel 5 Técnico/licenciado/bacharel 4-D	214 250\$00
3	Analista C Economista 4-C Engenheiro 4-C Jurista 4-C Profissional de engenharia 4-C Técnico/licenciado/bacharel 4-C	196 900\$00
4	Analista B Chefe de CPD C 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	Analista A Chefe de CPD B 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	Analista-programador C Chefe de CPD A 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 Programador de sistemas C Técnico/licenciado/bacharel 3-B Técnico/licenciado/bacharel 2-D	150 400\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
7	Analista-programador B Chefe de exploração C 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 Programador de sistemas B Técnico/licenciado/bacharel 3-A Técnico/licenciado/bacharel 2-C	135 750\$00
8	Analista-programador A Chefe de exploração B 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 Programador de sistemas A Técnico/licenciado/bacharel 2-B Técnico auxiliar D	120 900\$00
9	Chefe de exploração A Chefe de fiscais D 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 Enfermeiro-coordenador D Engenheiro 2-A Jurista 2-A Monitor D Planificador C Profissional de engenharia 2-A Programador C Secretário de direcção D Técnico/licenciado/bacharel 2-A Técnico auxiliar C	109 250\$00
10	Chefe de fiscais C Chefe de movimento C Chefe de oficina B Chefe de secção C Chefe de zona de movimento B Economista I Encarregado metalúrgico/electricista C Enfermeiro-coordenador C Engenheiro I Jurista I Monitor C Operador de computador C Planificador B Profissional de engenharia I Programador B Secretário de direcção C Técnico/licenciado/bacharel I Técnico auxiliar B	97 050\$00
11	Chefe de estação III Chefe de fiscais B Chefe de movimento B Chefe de oficina A Chefe de secção B Chefe de zona de movimento A Encarregado metalúrgico/electricista B Enfermeiro-coordenador B Monitor B Operador de computador B Planificador A Preparador e controlador de dados C Programador A 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 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:

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

ANEXO IV

Provisamento nas categorias profissionais de informática

Analista. — O recrutamento far-se-á de entre os analistas-programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com o curso superior nas áreas de gestão, economia ou engenharia e bons conhecimentos de inglês.

Analista-programador. — O recrutamento far-se-á de entre os programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com curso superior nas áreas de gestão, economia ou engenharia e bons conhecimentos de inglês.

Chefe de CPD. — O provimento de acesso à categoria de chefe de CPD far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos que possuam:

- Pelo menos cinco anos de experiência em operação de computador ou com a categoria de programador de sistemas ou analista há mais de dois anos;
- Vocação para dirigir e orientar pessoal;
- Espírito metódico e capacidade de resolução de problemas operacionais;
- Conhecimentos de inglês;
- Formação adequada ao sistema de exploração existente na empresa.

Chefe de exploração. — O provimento de acesso à categoria de chefe de exploração far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos com a categoria de operador de computador ou planificador, desde que:

- Tenham demonstrado vocação para a função;
- Tenham obtido formação adequada;
- Possuam conhecimentos de inglês;
- Tenham pelo menos três anos de experiência nas categorias referidas.

Planificador. — O provimento de acesso à categoria de planificador far-se-á de entre os indivíduos com as categorias de operador de computador ou de preparador e controlador de dados, preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Programador. — O provimento de acesso à categoria de programador far-se-á de entre os indivíduos que tenham obtido aproveitamento no respectivo estágio, que incluirá a formação complementar necessária no domínio da informática e habilitados com o 11.º ano de escolaridade com a disciplina de Matemática, conhecimentos de inglês e experiência na função.

Programador de sistemas. — O provimento de acesso à categoria de programador de sistemas far-se-á de entre os indivíduos com a categoria de programador, sob proposta, que possuam formação adequada, o 11.º ano de escolaridade obrigatória e tenham demonstrado na prática vocação para a função.

Condições e duração do estágio

Para as categorias do presente regime poderá sempre haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses.

Durante esse período os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

ANEXO V

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante adiante discriminadas as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitio e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem habitualmente relações com o público usarão ainda um crachá ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e indicação do nome e a categoria profissional do seu portador.

2 — O uso do crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho durante o horário de serviço no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou que motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso do fato de trabalho

1 — Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas:

Encarregado (metalúrgico);
Encarregado (electricista);

b) Movimento:

Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;

c) Medicina e enfermagem:

Médicos;
Enfermeiro-coordenador.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

a) Sector oficial — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Sector de passageiros — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e botões normais; camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usado com e sem gravata; casaco de malha de cor azul; gravata azul; para os trabalhadores do sexo feminino, a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Medicina e enfermagem — os médicos e enfermeiros usarão bata de sarja branca.

2 — Aos trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os chefes de fiscais e de movimento, será distribuído um impermeável.

Artigo 5.º

Utilização do fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou a não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso da gravata será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — de início dois e depois uma calça cada 12 meses e um casaco cada 30 meses;
- c) Bata — aos enfermeiros e médicos do trabalho serão distribuídas batas de sarja branca;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;
- f) Casaco de malha — inicialmente um e outro de 24 em 24 meses.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

Laranjeiro, 7 de Novembro de 1991.

Pela Rodoviária do Sul do Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Fevereiro de 1992.

Depositado provisoriamente em 13 de Fevereiro de 1992.

Depositado definitivamente em 5 de Maio de 1992, a fl. 128 do livro n.º 6, com o n.º 179/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes 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 Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes.

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 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 profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

- a) Ser maior;
- b) Possuir as habilitações mínimas legais, salvo para o exercício da função de secretário de direcção, caso em que as habilitações mínimas são o curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado;
- c) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;
- d) 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 trabalhadores que se encontrem na situação de reformados.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se 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 computador, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 11.^o ano de escolaridade em área com matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para virem a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio, com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

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

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados, o recrutamento far-se-á, mediante provas de selecção, de entre os indivíduos com o 9.^o ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

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, situação em que o prazo será de 15 dias, se o contrato for inferior ou igual a 6 meses, e de 30 dias, se for superior.

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

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que 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.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e de quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem 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 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 os locais de trabalho, em lugar bem visível, cópia do mapa.

5 — A empresa enviará, em duplicado e até 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

Densidades — Regulamentação do quadro

1 — 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.

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

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

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 é aplicável ao grupo profissional dos electricistas.

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

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

7 — Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais.

8 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.^a

Acesso

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

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 à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- 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 v, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes

forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;

- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se 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) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na cláusula 17.^a e no anexo v;
- 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) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.^a, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 45.^a;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas e 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 impostos;
- m) Defender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lock-out*

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

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

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

3 — A transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo V.

Cláusula 17.^a

Transferência de local de trabalho

1 — 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.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento onde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^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 condicionamentos legais e do presente AE.

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério 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.

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário 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, construção civil, armazém, etc.), de quarenta e quatro horas semanais até 31 de Dezembro de 1991 e 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 por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a 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 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 obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

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

Cláusula 21.^a

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos 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 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, no mínimo, a uma remuneração especial, correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

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

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

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

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 20.^a

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

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

7 — Para os trabalhadores em serviço no estrangeiro, o dia ou dias de descanso devem ser gozados 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 de dois dias civis.

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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 estabelecidas nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua

retribuição normal, de 30 dias de calendário, com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a gozar dois dias e meio 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 e meio por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 28.^a

Gozo de férias

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

2 — As férias devem gozadas no decurso do anos 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 29.^a

Marcação de férias

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

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

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 31.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por 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 de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de cessação de contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo 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 33.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse

exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição 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 de início da licença sem retribuição.

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

Cláusula 35.^a

Impedimento prolongado

1 — 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 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 decurso 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 36.^a

Conceito de falta

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

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

3 — 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 nos casos devidamente justificados.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

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

Natureza	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, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.

Natureza	Documento comprovativo
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 de 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 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 38.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou rega-

lias 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 ultrapassem 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 remuneração.

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.^a

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

Cláusula 40.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

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

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela que constitui o 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 a identificação da empresa e do trabalho, o número de inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

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 43.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados terão direito a um abono para falhas no montante de 185\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite de 2150\$ mensais.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 240\$, quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos, e de 275\$, se for superior.

Cláusula 44.^a

Remuneração por substituição temporária

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

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes 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 e as 7 horas.

3 — Quando o trabalhador muda do 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 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 subseqüentes.

Cláusula 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias 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 fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 49.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeito de remuneração do trabalho suplementar, de trabalho nocturno e trabalho prestado em dias

de descanso semanal e ou complementar e feriados, o valor normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 50.^a

Subsídio de férias

1 — 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 ao serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4 — A empresa complementarará 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 51.^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 fracção 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 traba-

lhador que por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

Cláusula 52.ª

Subsídio de refeição

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.ª, ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.ª

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.ª

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 10 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar a segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição, e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeição deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada de refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 865\$.

7 — Terá direito a 780\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

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

- a) À quantia de 500\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 865\$;
- d) À quantia de 165\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 865\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d), e nos n.ºs 8 e 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontre fora de Portugal.

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições 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.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^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-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 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 aleitem 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 57.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requirem 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 58.^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) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação;

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 59.^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 60.^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 61.^a

Consequências da aplicação de 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 62.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 63.^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 64.^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 65.^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 66.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores sujeitos a humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção adequado.

2 — 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.

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

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

Cláusula 67.^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 4 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 em 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 68.^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 repercussões nas condições de saúde.

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

Cláusula 69.^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 70.^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.

Formação profissionalCláusula 71.^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 necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

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

Cláusula 72.^a**Tipos de formação**

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

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

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que 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.

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 74.^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 profissionalCláusula 75.^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 neles prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 76.^a**Metodologia das reconversões**

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem do regime de agente único, 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 da cláusula 17.ª

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa ou indirecta da 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 77.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 78.ª

Controlo e fiscalização de baixas

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

Cláusula 79.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 por 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.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

Cláusula 80.ª

Preparação para a reforma

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

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

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de dois meses;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25% 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 81.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 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 81.ª

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referido 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, quanto este lhe for solicitado.

Cláusula 82.ª

Assistência judicial e pecuniária

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

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

Cláusula 83.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 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 de despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a 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, 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

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito, bem como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a) do trabalhador, os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessária uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores, para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar num serviço expresso no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 87.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com o equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 88.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão na empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 89.^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 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 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 efeito de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

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

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

CAPÍTULO XXII

Disposições finais

Cláusula 90.^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 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 91.^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

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções respectivas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas, tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras

reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

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

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar funções técnicas inerentes à profissão.

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.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas;

controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos dos tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, como das matérias a ministrar aos instruendos.

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 computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Preparador e controlador de dados. — É o trabalhador que recebe os *inputs* dos utilizadores, preparando a informação necessária para a operação, de acordo com o manual de operação; recebe os *outputs* do sistema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores das solicitações realizadas; controla e verifica se as seguranças dos trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalhos, de acordo com o normativo em vigor.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; pode eventualmente organizar exposições; procede ao contacto com clientes e promove a venda de produtos; pode ainda proceder à cobrança de valores.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; compete-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 se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redac-

ção 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.).

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrotécnicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas.

ANEXO II
Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II	78 300\$00
	Chefe de fiscais A	
	Chefe de movimento A	
	Chefe de secção A	
	Encarregado de electricista A	
	Encarregado metalúrgico A	
	Enfermeiro-coordenador A	
	Monitor A	
	Operador de computador A	
Operador de registo de dados principal ...		
Secretário de direcção A		
II	Chefe de equipa	73 200\$00
	Chefe de estação I	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de construção civil de 1.ª	
	Encarregado de refeitório	
	Escriturário principal	
	Oficial principal (metalúrgico e electricista)	
	Preparador e controlador de dados A	
	Prospector de vendas	
Recepcionista ou atendedor de oficinas ...		
Técnico de electrónica		
Controlador de pneus		
III	Escriturário de 1.ª	70 350\$00
	Chefe de despachantes	
	Encarregado de construção civil de 2.ª	
	Encarregado de garagens II	
	Expedidor	
	Fiel de armazém (mais de três anos)	
	Fiscal	
Promotor de vendas		
Oficial metalúrgico de 1.ª		
IV	Encarregado de garagens I	67 650\$00
V	Fiel de armazém (menos de três anos)	64 350\$00
	Escriturário de 2.ª	
	Oficial metalúrgico de 2.ª	
	Empregado de serviços externos	

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 cumulativamente 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 de 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 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 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 a 12 meses:

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

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

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

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

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

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitura e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Chefe de equipa;
Encarregado de electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Fiel de armazém;
Oficial principal;
Recepcionista ou atendedor de oficina;
Técnico de electrónica;

b) Movimento/passageiros:

Chefe de despachantes;
Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;
Expedidor;
Fiscal.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

a) Sector oficial e estações de serviço — fato de macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Refeitórios — os encarregados dos refeitórios têm direito a bata e touca em sarja branca;

b) Medicina e enfermagem — os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca.

Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso de gravata será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato de macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 12 meses e um casaco cada 30 meses;
- c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;
- f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;
- g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

ANEXO V

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª, «Transferência de local de trabalho», e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e

desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

Em caso de transferência referida no n.º 1 ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trabalho e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico dividido sectorialmente ou não.

Laranjeiro, 7 de Novembro de 1991.

Pela Rodoviária do Sul do Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 3 de Fevereiro de 1992.

Depositado provisoriamente em 13 de Fevereiro de 1992.

Depositado definitivamente em 5 de Maio de 1992, a fl. 128 do livro n.º 6, com o n.º 180/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins

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 Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.

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 data da entrada em vigor.

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

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 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 profissionais

previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

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

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendiz metalúrgico e electricista, paquete, praticante e fiel de armazém.	14	—
Telefonista	15	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretária de direcção...	—	Curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador, empregado de serviços externos, porteiro e guarda.	21	—

b) Possuir carteira profissional quando tal seja obrigatório;

c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

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

3 — É vedado à empresa admitir:

a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;

b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial nas categorias de motorista de pesados, motorista de serviços públicos e cobrador-bilheteiro, salvo com o acordo do respectivo sindicato.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se 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 computador, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 11.º ano de escolaridade em área com Matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para virem a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

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

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados, o recrutamento far-se-á mediante provas de selecção de entre os indivíduos com o 9.º ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

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, situação em que o prazo será de 15 dias se o contrato for inferior ou igual a seis 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.

Cláusula 8.ª

Mapas de pessoal e quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao 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, 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, construção civil e de armazém serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento, para as categorias de oficial ou equivalente:

Número de oficiais ou equivalente

	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.

9 — Quando num refeitório exista apenas um cozinheiro, este será de 1.ª classe, desde que, em qualquer caso, tenha três anos de exercício de funções na 2.ª classe.

10 — Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.

11 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.ª

Acesso

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

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

Tempo de permanência na categoria ou classe — Anos	Categoria ou classe	Acesso
1	Estagiário do 3.º ano... Aprendiz metalúrgico do 4.º ano. Praticante de metalúrgico do 2.º ano. Aprendiz electricista do 2.º ano. Ajudante de electricista do 2.º ano. Pré-oficial electricista do 2.º ano. Aprendiz de construção civil do 3.º ano. Pré-oficial de construção civil do 2.º ano.	Escriturário de 2.ª Praticante de metalúrgico do 1.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Ajudante de electricista do 1.º ano. Pré-oficial electricista do 1.º ano. Oficial electricista (menos de 3 anos). Pré-oficial de construção civil do 1.º ano. Oficial de construção civil de 2.ª classe.
2	Praticante de fiel de armazém	Fiel de armazém (menos de três anos).
3	Escriturário de 2.ª classe Oficial de construção civil de 2.ª classe..... Oficial metalúrgico de 2.ª classe	Escriturário de 1.ª classe. Oficial de construção civil de 1.ª classe. Oficial metalúrgico de 1.ª classe. Telefonista (grupo v)

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano ou pré-oficiais, no caso da construção civil, 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 paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

a) Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista 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 de Emprego e Formação Profissional.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção 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.

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

8 — 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 outorgan-

tes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) 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 V, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;

- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se 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) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na cláusula 17.^a e no anexo VI;
- 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) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.^a, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 45.^a;
- j) 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 impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

Em conformidade com o preceituado na Constituição 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 16.^a

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 transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo VI.

Cláusula 17.^a

Transferência do local de trabalho

1 — 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.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento onde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^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 condicionamentos legais e do presente AE.

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério 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 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho nos termos do anexo V:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, 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 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário 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, construção civil, armazém, etc.), de quarenta e quatro horas semanais até 31 de Dezembro de 1991 e 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 por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a 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 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 contrato com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

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

Cláusula 21.^a

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos 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 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, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros;
- c) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.

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

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

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

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

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

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 20.^a

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

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

7 — Para os trabalhadores em serviço no estrangeiro, o dia ou dias de descanso devem ser gozados 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 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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 estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 30 dias de calendário, com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a gozar dois dias e meio 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 e meio por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 28.^a

Gozo de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando 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 29.^a

Marcação de férias

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

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

3 — As férias dos motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bilheteiros, auxiliares de movimento e anotadores, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil.

Os órgãos representativos destes trabalhadores participarão na marcação das férias, se assim o entenderem.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 31.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por 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 de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de cessação de contrato

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

Cláusula 33.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

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

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição 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 35.^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 decurso 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 36.^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 durante 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 37.^a

Faltas justificadas

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, 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 38.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

- a) As referidas na alínea f) da cláusula anterior, quando ultrapassem 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 remuneração.

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.^a

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

Cláusula 40.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

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

2 — A retribuição compreende a remuneração 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 da tabela que constitui o 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 a identificação da empresa e do trabalhador, o número de inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

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 43.^a

Abono para falhas

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

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e de bilheteiro.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 185\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes, terão direito a um subsídio diário de 240\$ quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos e de 275\$ se for superior.

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

Cláusula 44.^a

Remuneração por substituição temporária

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

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que, 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 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias 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 fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 49.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeito de remuneração 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:

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

Cláusula 50.^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 complementarará 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 51.^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 fracção 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 doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.^a ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar a segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes

da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeição deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada de refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 865\$.

7 — Terá direito a 780\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

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

- a) À quantia de 500\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 865\$;
- d) À quantia de 165\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 865\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e no n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal.

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

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

3 — Os motoristas que efectuam serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisão:

- a) 10 260\$ por cada dia de viagem;
- b) 8660\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remuneração de trabalho suplementar (cláusula 47.^a), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente, sendo a actualização a que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

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-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 incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de 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 aleitem 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 57.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Trabalhadores menores

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 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 que uma pela mesma infracção.

Cláusula 61.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não 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 62.^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 63.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições 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 65.^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 66.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 67.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores que laboram com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros) a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — 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.

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

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

Cláusula 68.^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 69.^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 repercussões nas condições de saúde.

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

Cláusula 70.^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 71.^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 72.^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 necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

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

Cláusula 73.^a

Tipos de formação

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

- a) Formação inicial — visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;

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

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que 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 74.^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 75.^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 76.^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

neles prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 77.^a

Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 17.^a

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

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 78.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo do correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 79.^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 80.^a

Controlo e fiscalização de baixa

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante do anexo III.

Cláusula 81.^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 por 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.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

Cláusula 82.^a

Preparação para a reforma

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

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

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de dois meses;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25 % 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 83.^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 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 81.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referido 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 84.^a

Assistência judicial e pecuniária

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

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

Cláusula 85.^a

Assistente 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 86.^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 87.^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 de despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a trasladação para 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, 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 88.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito, bem assim como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50 % de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a) do trabalhador, os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50 % também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessária uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores, para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso, no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior, poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50 % da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 89.ª

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 90.ª

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 91.ª

Controlo de gestão

O controlo de gestão na empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 92.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 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 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 XXII

Disposições finais

Cláusula 93.^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, noutra 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 94.^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

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e

bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e 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 cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

Anotador-recepcionista. — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público, ao qual presta informações; quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório (a). — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral; pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou afixação de documentos dentro das instalações.

Auxiliar de movimento (a). — É o trabalhador que executa anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes do livrete de trabalho e discos de tacógrafo, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico, outras tarefas análogas e distribuição de fardamento e expediente.

Bate-chapas/serralheiro civil. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone; pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

(a) Estas categorias destinam-se só às reconversões.

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 sobrescritos 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.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira; emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo; colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches; assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

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

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos, podendo efectuar tarefas de reparação, execução ou montagem de peças em poliéster ou materiais afins, bem como de polidor ou carpinteiro.

Carpinteiro de toscos ou de cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções respectivas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportadora; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do

pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros; verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros ou despachos procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura; pode proceder à recolha de dados estatísticos, a despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa; presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

Conferente. — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências ou nas estações, efectua a conferência das mercadorias ou despachos, podendo ainda efectuar a sua pesagem e auxiliar na carga e descarga de viaturas.

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

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento, ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço; auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

Controlador de pneus. — É o trabalhador que controla e inspeciona tecnicamente a qualidade dos pneus, dentro e fora da empresa, elabora relatórios relacionados com esse controlo; orienta normalmente o trabalho de manutenção e assistência de abastecimento de pneus às viaturas e postos fixos, nas várias dependências da empresa, assim como a resolução de problemas inerentes, podendo deslocar-se em veículo por si conduzido.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, em máquinas de costura, executa trabalhos em napa, pergamóides, tecidos e peles.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata, garante e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios.

Despachante. — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua o despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e procede à cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente; zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda; pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário; pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Económico. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui artigos destinados aos refeitórios; recebe e controla os produtos; providencia para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação de salubridade; fornece os produtos solicitados; mantém em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as entradas, saídas e devolução; elabora as requisições para os fornecedores, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existências, no que pode ser assistido; fornece nota justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; zela pela limpeza e higiene dos locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em refeitórios, bares e similares, atende e fornece os clientes, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; procede às operações de abastecimento, e elabora as necessárias requisições de produtos a fornecer, procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo; procede às operações de abastecimento; elabora as requisições de produtos; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências; poderá substituir o controlador nos seus impedimentos.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve refeições dos 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.

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador com formação específica em actividades preventivas e curativas, prestando cuidados complementares da acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar funções técnicas inerentes à profissão.

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controlo de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou 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.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos dos tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas; pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo eventualmente executar o serviço de 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.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso; incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos.

Manobrador de máquinas. — É o trabalhador que não possui carta de condução profissional e cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

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

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, como das matérias a ministrar aos instruídos.

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 (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); 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.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público. Compete-lhe zelar pelo 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 necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro, ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

Motorista de tractores, empilhadores e gruas. — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

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 computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de estação de serviço. — É o trabalhador que procede à execução das tarefas gerais implícitas ao funcionamento de uma estação de serviço, competindo-lhe, nomeadamente, fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, cuidar das referidas bombas, proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e reparações em pneus e câmaras-de-ar e à substituição de rodas; procede à lavagem e desinfestação dos veículos automóveis no seu interior ou exterior, executando os serviços complementares inerentes à lavagem quer por sistema manual, quer por outro; pode também proceder à lubrificação de veículos automóveis,

mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e recolha de amostras, atestando-os com os óleos indicados.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta serviços enumerados para o contínuo.

Pedreiro (oficial de construção civil). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (construção civil). — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura de obras.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou os seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal e viaturas ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respectivas funções.

Pré-oficial (construção civil). — É o trabalhador de cada uma das categorias da construção civil que durante o período previsto para o pré-oficialato executa

trabalhos de menor responsabilidade da respectiva categoria.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; pode eventualmente organizar exposições; procede ao contacto com clientes e promove a venda de produtos; pode ainda proceder à cobrança de valores.

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Rectificador. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação e polimento de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; compete-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 se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.).

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios,

pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos e tubistas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata; pode eventualmente auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir volumes.

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

Soldador. — É o trabalhador que utilizando equipamento apropriado liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Vulcanizador especializado. — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II Chefe de fiscais A Chefe de movimento A Chefe de secção A Encarregado electricista A Encarregado metalúrgico A Enfermeiro-coordenador A Monitor A Operador de computador A Operador de registo de dados principal Secretário de direcção A	78 300\$00
II	Chefe de equipa Chefe de estação I Encarregado de armazém Encarregado de construção civil de 1.ª Encarregado de refeitório Enfermeiro Escriturário principal Oficial principal (metalúrgico e electricista) .. Preparador e controlador de dados A Prospector de vendas Recepcionista ou atendedor de oficinas Técnico de electrónica Controlador de pneus	73 200\$00
III	Caixa Chefe de despachantes Cozinheiro de 1.ª Electricista (oficial com mais de três anos) .. Encarregado de construção civil de 2.ª Escriturário de 1.ª Encarregado de garagens II Expedidor Fiel de armazém (mais de três anos) Fiscal Oficial metalúrgico de 1.ª (a) Operador de registo de dados Promotor de vendas Vulcanizador especialista	70 350\$00
IV	Encarregado de garagens I	67 650\$00
V	Apontador (mais de um ano) Cobrador Cozinheiro de 2.ª Despachante Ecónomo Electricista (oficial com menos de três anos) Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª Fiel de armazém (menos de três anos) Motorista (pesados e ligeiros) Motorista de serviço público Oficial metalúrgico de 2.ª (a) Oficial de construção civil de 1.ª (b) Recebedor Telefonista (mais de três anos)	64 350\$00
VI	Anotador-recepcionista Auxiliar de escritório Auxiliar de movimento Bilheteiro Cobrador-bilheteiro Costureiro de estofos Entregador de ferramentas e materiais de 1.ª Motorista de tractor, empilhador e grua Oficial de construção civil de 2.ª (b) Operador de estação de serviço Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista (menos de três anos)	61 150\$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:

- 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;
- Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- 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 de situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

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

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
VII	Ajudante de motorista	58 300\$00
	Apontador (menos de um ano)	
	Cafeteiro	
	Conferente	
	Contínuo com mais de 21 anos	
	Controlador de caixa	
	Cozinheiro de 3.ª	
	Entregador de ferramentas e materiais de 2.ª	
	Estagiário do 3.º ano	
	Guarda	
	Lavandeiro de 1.ª	
	Lubrificador	
	Manobrador de máquinas	
	Montador de pneus	
	Porteiro	
Pré-oficial electricista do 1.º ano		
Vulcanizador		
Empregado de balcão		
VIII	Abastecedor de carburantes	55 450\$00
	Copeiro	
	Empregado de refeitório	
	Lavador	
	Lavandeiro de 2.ª	
	Operário não especializado	
Servente		
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano	51 650\$00
	Contínuo de 20 anos	
	Estagiário do 2.º ano	
	Praticante de fiel de armazém do 2.º ano	
	Praticante metalúrgico do 2.º ano	
Servente de limpeza		
X	Ajudante de electricista do 1.º ano	47 300\$00
	Contínuo de 19 anos	
	Estagiário do 1.º ano	
	Praticante de fiel de armazém do 1.º ano	
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano	
Pré-oficial de construção civil do 2.º ano		
XI	Contínuo de 18 anos	42 300\$00
	Pré-oficial de construção civil do 1.º ano	
XII	Aprendiz de construção civil dos 2.º e 3.º anos ou com 18 anos	38 950\$00
	Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ou com 17 anos	
	Paquete de 17 anos	
XIII	Aprendiz de construção civil do 1.º ano ou com 16 anos	34 050\$00
	Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou com 16 anos	
	Paquete de 16 anos	
XIV	Aprendiz de electricista do 2.º ano	33 650\$00
	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou com 15 anos	
	Paquete de 15 anos	
XV	Aprendiz de electricista do 1.º ano	33 550\$00
	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou com 14 anos	
	Paquete de 14 anos	

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador, torneiro mecânico e serralheiro civil.

(b) Abrange as categorias profissionais de carpinteiro de toscos e cofragens, pedreiro e pintor.

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 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 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 e 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 a 12 meses:

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

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

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

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

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

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante discriminadas as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feito e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

- Abastecedor de carburantes;
- Ajudante de electricista;
- Apontador;
- Aprendiz de electricista;
- Aprendiz de construção civil;
- Aprendiz de metalúrgico;
- Chefe de equipa;
- Electricista (pré-oficial);
- Electricista;
- Encarregado de electricista;
- Encarregado de garagens;
- Encarregado metalúrgico;
- Entregador de ferramentas;

Fiel de armazém;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Montador de pneus;
Oficial de construção civil;
Oficial metalúrgico;
Oficial principal;
Operador de estação de serviço;
Operário não especializado;
Praticante de fiel de armazém;
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial de construção civil;
Servente;
Técnico de electrónica;

b) Movimento/passageiros:

Anotador-recepcionista;
Bilheteiro;
Chefe de despachantes;
Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;
Cobrador-bilheteiro;
Despachante;
Expedidor;
Fiscal;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista de serviços públicos;
Servente;

c) Mercadorias:

Ajudante de motorista;
Conferente;
Manobrador-engatador;
Servente;

d) Serviços auxiliares:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;

e) Refeitórios e bares;

f) Medicina e enfermagem;

g) Limpeza.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

a) Sector oficial e estações de serviço — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Sector de turismo (motorista):

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa branca e gravata e cor azul;

d) Sector de mercadorias — casaco e calça de ganga azul;

e) Serviços auxiliares:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul;

f) Refeitórios e bares:

Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca;

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca, em sarja branca;

Os cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

g) Medicina e enfermagem — os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca;

h) Limpeza — os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e, quando não fizer uso de gravata, será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 12 meses e um casaco cada 30 meses;
- c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses, sendo, de cinco a dotação inicial do turismo;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;
- f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;
- g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

ANEXO V

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 Inspeção-Geral do Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, 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 Inspeção-Geral do Trabalho da área em que se situar a sede do estabelecimento ou unidade equiparada a que o trabalhador estiver adstrito.

Artigo 4.º

Horário fixo

Os livretes fornecidos para 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 x 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 Inspeção-Geral do Trabalho, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho suplementar, 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 Inspeção-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 inutilizado ou destruído nem as inscrições que neles se façam podem ser emendadas 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 nele 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 (quadrado) — períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos;

7-A (martelos) — trabalhos efectivos 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

Registos 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 seguinte;

c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 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 Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 16.º

Registos 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 5);
- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (Observações) 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 noutros espaços; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

Momento 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 quinze minutos, nem de sessenta minutos para 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 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) Registrar correcta e pontualmente no início e no fim do período a que respeitam 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 precederem 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 equipados com aparelho de controlo utilizado em conformidade com o Regulamento CEE n.º 3821/85, do Conselho, de 20 de Dezembro de 1985.

MODELO 1

(Frente)

- I — Livrete individual de controlo para trabalhadores dos transportes rodoviários.
- II — País: Portugal.
- III — Primeira data de utilização do livrete: ...
- IV — Última data de utilização: ...
- V — Nome completo, data do nascimento e residência do titular: ...
- VI — Entidade patronal (nome, morada, telefone e carimbo): ...

(Verso)

Descanso semanal: ...
 Descanso complementar: ...
 Categoria profissional: ...
 Local de trabalho: ...

MODELO 2

(Conforme modelo estabelecido
pela Organização Internacional do Trabalho)

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 de matrícula do(s) veículo(s)	1. FOLHA DIÁRIA N.º 6	3. Dia e data											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input checked="" type="checkbox"/>	7a. <input checked="" type="checkbox"/>									
4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input checked="" type="checkbox"/>	7a. <input checked="" type="checkbox"/>									
8. Local do início do serviço:					9. Local da cessação do serviço:								
10. Transporte Interfuncional de merendeiras. Preço máximo autorizado do conjunto de veículos:													
10a. Transporte Interfuncional de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:													
11. Conta-quilómetros: Fim do serviço km. Início do serviço km. Percorso total km.													
12. Observações e assinatura:													
										12. R.P.	Número de horas		
										13. 0			
										14. <input checked="" type="checkbox"/>			
										14a. 0			
										15. Total			
										13+14+14a.			

A. Nome completo do trabalhador

B.

RELATÓRIO SEMANAL

C. De _____ de _____ de 19__ Inclusive

D. Hora de partida semanal	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total da período semanal	
E. Hora saída									
F. $\frac{1}{2}$									
F. $\frac{3}{4}$									
Horas das atividades profissionais	G. $\frac{2}{4}$								
	H. <input checked="" type="checkbox"/>								
	Hb. $\frac{3}{4}$								
	I. $\frac{1}{2} + \frac{1}{4} + \frac{1}{4}$								
La Total para remuneração									

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) DB-55-7B	1. FOLHA DIÁRIA n.º 15	3. Dia e data Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1973									
13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24											
4. <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	5. <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>									
7. <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	9. Local de prestação do serviço: GÁZARES									
10. Transporte de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos* (eventualmente): NT											
10a. Regime de repouso diário escolhido: (10H)											
11. Contas-quilómetros: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;">fim do serviço:</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">91 630</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">km/quilómetros</td> </tr> <tr> <td>início do serviço:</td> <td style="text-align: right;">91 084</td> <td style="text-align: right;">km/quilómetros</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Percurso total:</td> <td style="text-align: right;">338</td> </tr> </table>			fim do serviço:	91 630	km/quilómetros	início do serviço:	91 084	km/quilómetros	Percurso total:		338
fim do serviço:	91 630	km/quilómetros									
início do serviço:	91 084	km/quilómetros									
Percurso total:		338									
12. Número de horas: 6 1/2											
13. <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
14. <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
14a. <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>											
15. Total 13 + 14 + 14a eventualmente: 9 1/2											
16. Observações e assinaturas: <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"> </div>											

Linha n.º 345

Notas

1 — Na prática, os espaços das rubricas 10 e 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.

2 — No espaço 12, o facto de se indicarem doze 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 sete horas indicadas no espaço 4 as cinco horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera, chega-se a um total de doze horas.

ANEXO VI

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª (Transferência de local de trabalho) e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

Em caso de transferência referida no n.º 1, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico dividido sectorialmente ou não.

Leiria, 5 de Setembro de 1991.

Pela Rodoviária do Sul do Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Outubro de 1991.

Depositado provisoriamente em 31 de Outubro de 1991.

Depositado em 5 de Maio de 1992, a fl. 128 do livro n.º 181/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Tejo, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outro (quadros e técnicos)

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 Rodoviária do Tejo, 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 das respectivas entradas 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 reverter 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 baixos.

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 respectivo.

4 — As condições específicas de provimento da carreira de informática constam do anexo IV.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por um 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 seis 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 encontrem 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 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, 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 do 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) 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) 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 das funções sindicais, de membros da comissão e das sub-comissões de trabalhadores e de funções em or-

- ganismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes dentro do quadro legal;
- j) Facilitar, nos termos legais, o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham 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, 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 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.

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 exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;

- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros 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 da 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 impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 14.^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 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 do 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, chefes de estação III, chefes de fiscais, 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 de turnos

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

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, as 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 noutros dois dias consecutivos, se para tanto houver o 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 noutro 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 e 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

Férias

O direito a férias, gozo, marcação e outras condições específicas é regulado por lei.

Cláusula 27.^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, 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 28.^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 decurso 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 29.^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 quinze 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 obrigatório dos trabalhadores.

Cláusula 30.^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, sogros, genros e noras, padrasto 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, 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 31.^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 32.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 30.^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 33.^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 34.^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 que se processe, um talão preenchido de fora indelével, onde conste o nome da empresa e do trabalhador, número de inscrição na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 35.^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.

Cláusula 36.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 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) 10 550\$ 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 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 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 37.^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 38.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % para as quatro primeiras horas;
- b) 75 % para as restantes.

Cláusula 39.^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 40.^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 41.^a

Determinação do valor da hora normal

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

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

Cláusula 42.^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 ao serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4 — A empresa complementarará 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 43.^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 complementarará 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 no quantitativo do subsídio da segurança social logo que o receber.

Cláusula 44.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 770\$.

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 46.ª e 47.ª

Cláusula 45.ª

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e enquanto ajuramentados têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a um mínimo de 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 46.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 ponto 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 pernoita. Nesta situação o trabalhador terá ainda direito a um subsídio diário de 670\$.

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 da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 47.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:

- Ao valor de 1500\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- 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:

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

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 da segurança social, incluindo as que ocorram com o regresso por prescrição médica.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.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:

- Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de remuneração;
- 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, po-

sições 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 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 49.^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 dez horas semanais, em termos a acordar.

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

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

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou intercaladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeriram 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 50.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 51.^a

Sanções disciplinares

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

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Suspensão sem vencimento até 12 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
- 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 52.^a

Sanções abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou de membro de comissão ou subcomissão de trabalhadores;
- 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 53.^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 da suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 54.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 55.^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 56.^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 57.^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 58.^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 4 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 no trabalho

Cláusula 59.^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 60.^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 61.^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 62.^a

Princípios gerais

1 — A empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desen-

volvimento 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 63.^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 vise 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 — aquela que é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) Reconversão — 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 64.^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 65.^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 66.^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 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 transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 67.^a

Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reverter 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.

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 possuem.

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

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 68.^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 69.^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 70.^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.

Cláusula 71.^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 encontra 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 efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 72.^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 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 70.^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 73.^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 74.^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 75.^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 sáisse do País;

d) À viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, à transladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento com as 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.

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

Cláusula 76.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas, salvo se auferirem rendimentos do seu trabalho.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito, bem como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive, de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive, de trabalhadores falecidos, o viúvo ou a viúva, os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a), os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Refeitórios

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo os serviços de refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com o equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritária

Cláusula 78.^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 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 a sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da 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 efeito 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

Controlo de gestão

Cláusula 79.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão terá lugar nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Disposições diversas e finais

Cláusula 80.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qual-

quer 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, noutra 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 81.^a

Fatos de trabalho — Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo V.

Cláusula 82.^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

Analista. — É o trabalhador que pesquisa e analisa a informação necessária para o desenvolvimento e implementação de um novo sistema ou a sua modificação; especifica a solução e a metodologia a seguir na sua implantação; propõe melhoramentos aos sistemas em exploração; supervisiona o desenvolvimento e instalação das soluções preconizadas; estuda os volumes de informação e os condicionamentos inerentes; trabalha em estreita colaboração com os restantes técnicos do projecto em todas as áreas que podem levantar problemas ao andamento deste; documenta os problemas encontrados e a maneira como foram resolvidos; define as garantias e procedimentos de controlo de qua-

lidade requeridas pelo projecto, tanto a nível de programação como de exploração; prepara planos de testes e ou conversões e responsabiliza-se pelos seus resultados; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades relacionadas com a análise desenvolvida; supervisiona os técnicos respectivos.

Analista-programador. — É o trabalhador que desenvolve o desenho e estrutura dos ficheiros; desenha mapas de *outputs*, assim como grelhas para aplicações em transaccional; prepara especificações detalhadas para a programação descrevendo os dados envolvidos e os tratamentos correspondentes; especifica documentos de entrada de dados e de preparação de trabalhos de operação; elabora documentação respeitante às tarefas realizadas de acordo com os *standards* em uso; assiste aos testes de conjunto do projecto; assiste aos programadores nas dificuldades técnicas inerentes à realização no desenvolvimento do jogo de testes; controla a qualidade dos programas produzidos (aos níveis da correcção de resultados, respeito pela metodologia adoptada e documentação) e selecciona módulos *standards* para futuras sub-rotinas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades dos programadores do projecto.

Chefe de centro de processamento de dados. — É o trabalhador que assiste aos analistas e programadores apoiando e coordenando o trabalho desenvolvido; mantém os contactos com os utilizadores, respondendo às suas solicitações; responsabiliza-se por toda a documentação de exploração do centro e pelo bom cumprimento dos *standards* em vigor; controla a recepção de *inputs* e expedição de *outputs* relativamente ao calendário estabelecido e a sua qualidade; controla a carga do sistema, repartindo-a conforme o tipo de trabalho e o horário do sistema; controla as seguranças do sistema, de acordo com as normas em vigor; controla as *performances* do sistema, parametrizando-o de modo a aumentar a sua produtividade; em caso de avaria do sistema, toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; coordena e gere o pessoal do CPD; executa as tarefas administrativas de gestão do centro.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas do movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensais; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mí-

nimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de exploração. — É o trabalhador que estuda os manuais de operação, de modo a permitirem uma operação fácil e segura propondo alterações quando necessário; analisa as *performances* do sistema, nos trabalhos transaccional e *batch*, propondo nova parametrização quando for caso disso; em caso de avaria do sistema toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; analisa os trabalhos interrompidos abruptamente, detectando as causas do erro quando de operação, resolvendo-os, ou remetendo-os para a análise e programação; controla a utilização do espaço disponível para os ficheiros magnéticos; controla a carga do sistema dividindo-a pelo horário do sistema e de acordo com as prioridades dos trabalhos *batch* e transaccional; coordena a recolha de dados, controlando a sua qualidade e quantidade; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; executa as tarefas administrativas de controlo da operação.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais e outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

Chefe de 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 eléctrico). — 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; mantém os registos de actividades e de

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; compete-lhe ainda propor alterações à rede e horários das carreiras, elaborar planos de férias e coordenar a actividade dos chefes de estação, fiscais e expedidores; 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 dos 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, das 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 a 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 planea-

mento, 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 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 de 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 outros 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, en-

volvendo 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 e com a sua formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo 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 supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo 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 ecléticos, 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 o desenvolvimento das ciências da 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 ecléticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação geral de estudos e de 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, po-

- d) Pode 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, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá 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 prazos; 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 supervisionado 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 o 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 de 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 agrega 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.

Grupo 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 emprender 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 prazos.

Grau 5:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos 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 muito 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;
- d) Pode participar na orientação global de estudos e do 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 envolvam 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.

Monitor. — É o trabalhador que assegura teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação de cursos e seu desenvolvimento, bem como das matérias a administrar aos instruendos.

Operador de computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quanto exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens da consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas.

Planificador. — É o trabalhador que, com base no manual de operação, planifica, distribui, racionaliza, controla e assiste ao trabalho dos preparadores e controladores; controla a bandoteca, quando exista, nos seus aspectos qualitativos e quantitativos; controla os tempos gastos desde a recepção dos *inputs*, até à expedição dos *outputs*, de acordo com os calendários da exploração; forma e treina os preparadores e controladores; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalho; de acordo com o normativo em vigor.

Preparador e controlador de dados. — É o trabalhador que recebe os *inputs* dos utilizadores, preparando a informação necessária para a operação, de acordo com o manual de operação; recebe os *outputs* do sistema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores das solicitações realizadas; controla e verifica se as seguranças dos trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalhos, de acordo com o normativo em vigor.

Profissional de engenharia. — Consideram-se os bacharéis 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 necessite;
- 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 prazos;
- 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 supervisionado 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, executando a 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, de 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 e 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 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 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 a 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 estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador. — É o trabalhador que assiste ao analista nas especificações de um programa; realiza, compila e testa os programas ou subprogramas utilizando jogos de teste que elabora, segundo as normas em vigor; prepara e testa o JCL para a execução de cada programa ou subprograma, assim como da sua ligação

com outros programas ou subprogramas de acordo com as normas; verifica a concordância entre um programa, as suas especificações, bem como a sua qualidade; assiste e aconselha os programadores estagiários; estuda os problemas de funcionamento e *performances* dos programas em exploração, motivados por deficiente programação ou por alteração das especificações e resolve-os através de alterações ao programa; documenta todas as alterações feitas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

Programador de sistemas. — É o trabalhador que selecciona novo *software* de base ou propõe modificações de modo a aumentar as suas *performances* ou o melhor aproveitamento do *hardware* existente; acompanha, prepara e implementa o desenho da melhor configuração necessária ao sistema; especifica, codifica e testa módulos de *software* geral necessários ao melhor aproveitamento do sistema; identifica e documenta *standards* para uso na operação do sistema; prepara material de instrução para analistas e programadores, descrevendo e clarificando as potencialidades e condicionantes do *software* de base; estuda os problemas de exploração de modo a determinar se a causa é mau funcionamento do *software* de base ou da operação, ou da programação; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

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); colaborar 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, atas, 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 supervisionado 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, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa 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 interferência com outras actividades;

- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras 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, podendo envolver 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 eventualmene 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 estudos integradas nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir 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 conformidade com a política global e 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

Tabola salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
1	Economista 6 Engenheiro 6 Jurista 6 Profissional de engenharia 6 Técnico/licenciado/bacharel 6	236 900\$00
2	Economista 5 Economista 4-D Engenheiro 5 Engenheiro 4-D Jurista 5 Jurista 4-D Profissional de engenharia 5 Profissional de engenharia 4-D Técnico/licenciado/bacharel 5 Técnico/licenciado/bacharel 4-D	214 250\$00
3	Analista C Economista 4-C Engenheiro 4-C Jurista 4-C Profissional de engenharia 4-C Técnico/licenciado/bacharel 4-C	196 900\$00
4	Analista B Chefe de CPD C 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	Analista A Chefe de CPD B 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	Analista-programador C Chefe de CPD A 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 Programador de sistemas C Técnico/licenciado/bacharel 3-B Técnico/licenciado/bacharel 2-D	150 400\$00
7	Analista-programador B Chefe de exploração C Chefe de serviços C Economista 3-A Economista 2-C Engenheiro 3-A Engenheiro 2-C	135 750\$00

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 directamente 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:

- 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;
- Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- 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 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 de situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
7	Jurista 3-A Jurista 2-C Profissional de engenharia 3-A Profissional de engenharia 2-C Programador de sistemas B Técnico/licenciado/bacharel 3-A Técnico/licenciado/bacharel 2-C	135 750\$00
8	Analista-programador A Chefe de exploração B 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 Programador de sistemas A Técnico/licenciado/bacharel 2-B Técnico auxiliar D	120 900\$00
9	Chefe de exploração A Chefe de fiscais D 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 Monitor D Planificador C Profissional de engenharia 2-A Programador C Secretário de direcção D Técnico/licenciado/bacharel 2-A Técnico auxiliar C	109 250\$00
10	Chefe de fiscais C 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 Monitor C Operador de computador C Planificador B Profissional de engenharia 1 Programador B Secretário de direcção C Técnico/licenciado/bacharel 1 Técnico auxiliar B	97 050\$00
11	Chefe de estação III Chefe de fiscais B Chefe de movimento B Chefe de oficina A Chefe de secção B Chefe de zona de movimento A Encarregado metalúrgico/electricista B ... Monitor B Operador de computador B Planificador A Preparador e controlador de dados C Programador A Secretário de direcção B Técnico auxiliar A	87 450\$00

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 encontra doente.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa quando não seja 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.

ANEXO IV

Provimento nas categorias profissionais de informática

Analista — o recrutamento far-se-á de entre os analistas-programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com curso superior nas áreas de gestão, economia ou engenharia e bons conhecimentos de inglês.

Analista-programador — o recrutamento far-se-á de entre os programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com curso superior nas áreas de gestão, economia ou engenharia e bons conhecimentos de inglês.

Chefe de CPD — o provimento de acesso à categoria de chefe de CPD far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos que possuam:

Pelo menos cinco anos de experiência em operação de computador ou com a categoria de programador de sistemas ou analista há mais de dois anos;

Vocação para dirigir e orientar pessoal;

Espírito metódico e capacidade de resolução de problemas operacionais;

Conhecimentos de inglês;

Formação adequada ao sistema de exploração existente na empresa.

Chefe de exploração — o provimento de acesso à categoria de chefe de exploração far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos com a categoria de operador de computador ou planificador, desde que:

Tenham demonstrado vocação para a função;

Tenham obtido formação adequada;

Possuam conhecimentos de inglês;

Tenham pelo menos três anos de experiência nas categorias referidas.

Planificador — o provimento de acesso à categoria de planificador far-se-á de entre os indivíduos com as

categorias de operador de computador ou de preparador e controlador de dados, preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Programador — o provimento de acesso à categoria de programador far-se-á de entre os indivíduos que tenham obtido aproveitamento no respectivo estágio, que incluíra a formação complementar necessária no domínio da informática, e habilitados com o 11.º ano de escolaridade com a disciplina de Matemática, conhecimentos de inglês e experiência na função.

Programador de sistemas — o provimento de acesso à categoria de programador de sistemas far-se-á de entre os indivíduos com a categoria de programador, sob proposta, que possuam formação adequada, o 11.º ano de escolaridade obrigatória e tenham demonstrado na prática vocação para a função.

Condições e duração do estágio

Para as categorias do presente regime, poderá sempre haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses.

Durante esse período os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

ANEXO V

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante discriminados as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os factos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitura e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e indicação do nome e a categoria profissional do seu portador.

2 — O uso do crachá, ou cartão de identidade, é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou que motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso do fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas:

Encarregado (metalúrgico);
Encarregado (electricista);

b) Movimento:

Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;

c) Medicina:

Médicos.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

- a) Sector oficial — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;
- b) Sector de passageiros — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó, sem cinto e botões normais; camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usado com e sem gravata; casaco de malha de cor azul; gravata azul. Para os trabalhadores do sexo feminino, a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;
- c) Medicina — os médicos usarão bata de sarja branca.

2 — Aos trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os chefes de fiscais e de movimento, será distribuído um impermeável.

Artigo 5.º

Utilização do fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhe está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou a não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e, quando não fizer uso da gravata, será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fatos-macaco — inicialmente 2 fatos e depois 1 de 12 em 12 meses;
- b) Fato — de início 2 e depois 1 calça cada 12 meses e 1 casaco cada 30 meses;
- c) Bata — aos enfermeiros e médicos do trabalho serão distribuídas batas de sarja branca;
- d) Camisa — inicialmente 3 camisas e 1 de 6 em 6 meses;
- e) Gravata — inicialmente 2 e 1 de 18 em 18 meses;
- f) Casaco de malha — inicialmente 1 e outro de 24 em 24 meses.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

Torres Novas, 27 de Dezembro de 1991.

Pela Rodoviária do Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 23 de Janeiro de 1992.

Depositado provisoriamente em 7 de Fevereiro de 1992.

Depositado definitivamente em 5 de Maio de 1992, a fl. 129 do livro n.º 6, com o n.º 188/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins

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 Rodoviária do Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros.

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 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 profissionais previstas neste AE são as seguintes:

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

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendiz metalúrgico e electricista, paquete, praticante e fiel de armazém.	14	—
Telefonista.....	15	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretária de direcção..	—	Curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador, empregado de serviços externos, porteiro e guarda.	21	—

b) Possuir carteira profissional quando tal seja obrigatório;

c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

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

3 — É vedado à empresa admitir:

a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;

b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial nas categorias de motorista de pesados, motorista de serviço público e cobrador-bilheteiro, salvo com o acordo do respectivo sindicato.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se 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 computador o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 11.º ano de escolaridade em área com matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para virem a desempenhar aquelas funções ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses. Durante esse período os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

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

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados o recrutamento far-se-á mediante provas de selecção de entre os indivíduos com o 9.º ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

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, situação em que o prazo será de 15 dias se o contrato for de duração inferior ou igual a seis 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.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao 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, 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, construção civil 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.

9 — Quando num refeitório exista apenas um cozinheiro, este será de 1.^a classe, desde que, em qualquer caso, tenha três anos de exercício de funções na 2.^a classe.

10 — Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.

11 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.^a

Acesso

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

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediatadas os trabalhadores que completarem os seguintes períodos:

Tempo de permanência na categoria ou classe — Anos	Categoria ou classe	Acesso
1	Estagiário do 3.º ano Aprendiz metalúrgico do 4.º ano. Praticante de metalúrgico do 2.º ano. Aprendiz de electricista do 2.º ano. Ajudante de electricista do 2.º ano. Pré-oficial electricista do 2.º ano.	Escriturário de 2.ª Praticante de metalúrgico do 1.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Ajudante de electricista do 1.º ano. Pré-oficial electricista do 1.º ano. Oficial electricista (menos de três anos).
2	Praticante de fiel de armazém.	Fiel de armazém (menos de três anos).
3	Escriturário de 2.ª classe . . Oficial de construção civil de 2.ª classe. Oficial metalúrgico de 2.ª classe. Telefonista (grupo vi)	Escriturário de 1.ª classe. Oficial de construção civil de 1.ª classe. Oficial metalúrgico de 1.ª classe. Telefonista (grupo v).

3 — 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:

- Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e da Escola Militar de Electromecânica;
- 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 escriturários de 2.ª classe, mesmo que perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção 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:

- 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;
- Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- 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;
- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- Proporcionar boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral;
- Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhe 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;
- Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- 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 V, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se 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) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na cláusula 17.^a e no anexo VI;
- 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) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.^a, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 39.^a;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas e 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 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 vedada à empresa qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

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

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

3 — A transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo VI.

Cláusula 17.^a

Transferência de local de trabalho

1 — 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.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento donde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^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 condicionamentos legais e do presente AE.

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério 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 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho, nos termos do anexo V:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, 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 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário 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, construção civil, armazém, etc.), de quarenta e quatro horas semanais até 31 de Dezembro de 1991 e 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 por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a 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 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 obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

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

Cláusula 21.^a

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos 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 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, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

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

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros;
- c) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.

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

Cláusula 24.ª

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

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

3 — Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão o descanso semanal ao sábado e ao domingo. O descanso poderá, contudo, verificar-se noutros dois dias consecutivos, se para tanto houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 20.ª

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

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

7 — Para os trabalhadores em serviço no estrangeiro o dia ou dias de descanso devem ser gozados 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 verificarem pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:

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

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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 e a terça-feira de Carnaval.

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

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Férias

O direito a férias, gozo, marcação e outras condições específicas é regulado por lei.

Cláusula 28.^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 29.^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 decurso 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 30.^a

Concelto 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 durante 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 31.^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 da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, 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.
k) 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 32.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

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

Cláusula 33.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 31.^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 34.^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 35.^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 da tabela que constitui o 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 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 36.^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 37.^a

Abono para falhas

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

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e de bilheteiro.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 185\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 240\$ quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos e de 275\$ se for superior.

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

Cláusula 38.^a

Remuneração por substituição temporária

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

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no 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) 10 550\$ 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 40.^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 41.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias 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 fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 43.^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:

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

Cláusula 44.^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 complementar 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 45.^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 fracção 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 doença, devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

Cláusula 46.^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 770\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 48.^a, ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 47.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.^a

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar a segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de 12 horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes

da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da 12.^a hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada de refeição.

6 — Terá direito ao reembolso para cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 860\$.

7 — Terá direito a 780\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

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

- a) À quantia de 490\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-os, iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 860\$;
- d) À quantia de 160\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 860\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6 nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e no n.º 9, se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 49.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal.

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

- a) Ao valor de 900\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) Ao valor de 10 150\$ por cada dia de viagem;
- c) Ao valor de 8580\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

4 — O disposto sobre remunerações de trabalho extraordinário (cláusula 41.^a) não é aplicável nos casos previstos nesta cláusula.

5 — Os valores referidos no n.º 2, alíneas b) e c), serão revistos trimestralmente, segundo a actualização que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.^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-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 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 aleitem os seus filhos durante o período de um ano após o parto;
- f) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 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 51.^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 dez horas semanais, em termos a acordar.

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

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

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

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

Cláusula 52.^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 sanidade e do desenvolvimento físico normal.

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^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) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.^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 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias para a comissão paritária prevista neste AE, excepto se a sanção aplicada for a referida na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 57.^a

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

Cláusula 55.^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 56.^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 fixada nos termos da lei;
- b) Tratando-se da suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 58.^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 59.^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 60.^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 61.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores que laboram com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros) a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — 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.

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

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

Cláusula 62.^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 em 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 63.^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 e eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto a higiene e salubridade nos locais de trabalho que possam ter repercussões nas condições de saúde.

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

Cláusula 64.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 65.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 66.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 67.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 — é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) Reconversão — destina-se a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais; pode revestir duas modalidades: inicial e de aperfeiçoamento.

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que 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 68.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 69.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 70.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 neles prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 71.^a

Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário, nos termos da cláusula 17.^a

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

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 72.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25% sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo do correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

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 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.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

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) 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 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 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 75.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referido 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 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 retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

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

Cláusula 79.^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 80.^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 81.^a

Ocorrências fora do País

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de tra-

balho 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 de despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a 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, 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 82.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas, salvo se auferirem rendimentos do seu trabalho.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a

transporte gratuito, bem assim como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive, de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive, de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a) do trabalhador, os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessária uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso, no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior, poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 83.^a

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios

Cláusula 84.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo os serviços de refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios.

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 85.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão na empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 86.^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 caso 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 a criação de novas categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 3 da cláusula 54.^a

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

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

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

Disposições finais

Cláusula 87.^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, noutra 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.

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

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de penus.

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.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório (a). — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral; pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou afixação de documentos dentro das instalações.

Auxiliar de movimento (a). — É o trabalhador que executa anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes do livrete de trabalho e discos de tacógrafo, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico, outras tarefas análogas e distribuição de fardamento e expediente.

Bate-chapas/serralheiro civil. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone; pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do respectivo movimento;

(a) Estas categorias destinam-se só às reconversões.

recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; 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.

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais metálicos ou não, podendo efectuar tarefas de reparação, execução ou montagem de peças em poliéster ou materiais afins, bem como de polidor ou carpinteiro.

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções respectivas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza inte-

rior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

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

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros; verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros ou despachos, procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura; pode proceder à recolha de dados estatísticos, a despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa; presta diariamente contas da cobrança a que procedeu; pode ainda efectuar a venda de bilhetes nas instalações da empresa.

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

Controlador de pneus. — É o trabalhador que controla e inspeciona tecnicamente a qualidade dos pneus, dentro ou fora da empresa, elabora relatórios relacionados com esse controlo; orienta normalmente o trabalho de manutenção e assistência de abastecimento de pneus às viaturas e postos fixos, nas várias dependências da empresa, assim como a resolução de problemas inerentes, podendo deslocar-se em veículo por si conduzido.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, em máquinas de costura, executa trabalhos em napa, pergamóides, tecidos e peles.

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

os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios.

Despachante. — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua o despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e procede à cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente; zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda; pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário; pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui artigos destinados aos refeitórios; recebe e controla os produtos; providencia para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação de salubridade; fornece os produtos solicitados; mantém em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as entradas, saídas e devolução; elabora as requisições para os fornecedores, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existências, no que pode ser assistido; fornece nota justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; zela pela limpeza e higiene dos locais do ecónomato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve refeições dos trabalhadores em cantinas e refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e aseo.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Enfermeiro. — É o trabalhador com formação específica em actividades preventivas e curativas, prestando cuidados complementares da acção clínica.

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.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos dos tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas; pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência, 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 o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

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.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso; incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos.

Manobrador de máquinas. — É o trabalhador que não possui carta de condução profissional e cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

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

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, como das matérias a ministrar aos instruendos.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); 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.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público. Compete-lhe zelar pelo 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 necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro, ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

Oficial principal (metalúrgico, electricista e construção civil). — 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 outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de estação de serviço (a). — É o trabalhador que procede à execução das tarefas gerais implícitas ao funcionamento de uma estação de serviço, competindo-lhe, nomeadamente, fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, cuidar das referidas bombas, proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e reparações em pneus e câmaras de ar e à substituição de rodas; procede à lavagem e desinfestação dos veículos automóveis no seu interior ou exterior, executando os serviços complementares inerentes à lavagem quer por sistema manual, quer por outro; pode também proceder à lubrificação de veículos automóveis, mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e recolha de amostras, atestando-os com os óleos indicados.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Pedreiro (oficial de construção civil). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (construção civil). — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura de obras.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou os seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

(a) Estas categorias destinam-se só às reconversões.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal e viaturas ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respectivas funções.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; pode eventualmente organizar exposições; procede ao contacto com clientes e promove a venda de produtos; pode ainda proceder à cobrança de valores.

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Rectificador. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação e polimento de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo.

Resineiro. — É o trabalhador que repara e ou executa moldes em madeira ou outros materiais; executa, repara e monta peças em poliéster ou outros materiais afins, podendo ainda executar tarefas de polidor ou carpinteiro.

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 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 se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arqui-

vos 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.).

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata; pode eventualmente auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir volumes; poderá ainda proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e veículos pesados de passageiros.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e dos veículos pesados de passageiros.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Vulcanizador especializado. — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

ANEXO II
Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II Chefe de fiscais A Chefe de movimento A Chefe de secção A Encarregado de armazém A Encarregado de electricista A Encarregado de metalúrgico A Monitor A Operador de computador A Operador de registo de dados principal .. Secretário de direcção A	78 300\$00
II	Chefe de equipa Chefe de estação I Controlador de pneus Enfermeiro Escriturário principal Fiel de armazém principal Oficial principal (metalúrgico, electricista e const. civil) Prospector de vendas Recepcionista ou atendedor de oficinas... Técnico de electrónica	73 200\$00
III	Apontador de 1.ª Caixa Chefe de despachantes Cozinheiro de 1.ª Electricista (oficial com mais de três anos) Escriturário de 1.ª Encarregado de garagens II Expedidor Fiel de armazém (mais de três anos) Fiscal Oficial de construção civil de 1.ª (b) Oficial metalúrgico de 1.ª (a) Operador de registo de dados Promotor de vendas Vulcanizador especializado	70 350\$00
IV	Encarregado de garagens I	67 650\$00
V	Apontador de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Despachante Ecónomo Electricista (oficial com menos de três anos) Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª Fiel de armazém (menos de três anos) Motorista (pesados e ligeiros) Motorista de serviço público Oficial metalúrgico de 2.ª (a) Oficial de construção civil de 2.ª (b) Recebedor Telefonista (mais de três anos)	64 350\$00
VI	Auxiliar de escritório Auxiliar de movimento Bilheteiro Cobrador-bilheteiro Costureiro de estofos Distribuidor Operador de estação de serviço Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista (menos de três anos)	61 150\$00
VII	Apontador (menos de um ano) Contínuo com mais de 21 anos Cozinheiro de 3.ª Estagiário do 3.º ano Guarda	58 300\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
VII	Lavandeiro de 1.ª Lubrificador Manobrador de máquinas Montador de pneus Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano Vulcanizador	58 300\$00
VIII	Abastecedor de carburantes Empregado de refeitório Lavador Lavandeiro de 2.ª Operário não especializado Servente	55 450\$00
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano Contínuo de 20 anos Estagiário do 2.º ano Praticante de fiel de armazém do 2.º ano Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente de limpeza	51 650\$00
X	Ajudante de electricista do 1.º ano Contínuo de 19 anos Estagiário do 1.º ano Praticante de fiel de armazém do 1.º ano... Praticante de metalúrgico do 1.º ano	47 300\$00
XI	Contínuo de 18 anos	42 300\$00
XII	Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ou com 17 anos	38 950\$00
XIII	Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou com 16 anos	34 050\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 2.º ano Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou com 15 anos	33 650\$00
XV	Aprendiz de electricista do 1.º ano Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou com 14 anos	33 550\$00

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.
(b) Abrange as categorias profissionais de pedreiro e pintor.

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 24 horas seguintes ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

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

Artigo 4.º

Exames médicos

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

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador ou no local em que este se encontra 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 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 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 de legítimo procedimento disciplinar.

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante discrimina-

das as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm dentro do mesmo tipo iguais características quanto ao tecido, feitio e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de electricista;
Apontador;
Aprendiz de electricista;
Aprendiz de metalúrgico;
Chefe de equipa;
Controlador de pneus;
Electricista (pré-oficial);
Electricista;
Encarregado de electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Fiel de armazém;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Montador de pneus;
Oficial de construção civil;
Oficial metalúrgico;
Oficial principal;
Operador de estação de serviço;
Operário não especializado;
Praticante de fiel de armazém;
Praticante metalúrgico;
Servente;
Técnico de electrónica;

b) Movimento/passageiros:

Bilheteiro;
Chefe de despachantes;

Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;
Cobrador-bilheteiro;
Despachante;
Expedidor;
Fiscal;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista de serviços públicos;
Servente;

c) Serviços auxiliares:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;

d) Refeitórios;

e) Medicina e enfermagem;

f) Limpeza.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

- a) Sector oficial e estações de serviço — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;
- b) Sector de passageiros — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais; camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usado com e sem gravata; gravata azul. Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia. Para os serventes casaco e calça de ganga azul;
- c) Sector de turismo (motorista) — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais, camisa branca e gravata de cor azul;
- d) Serviços auxiliares — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais; camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usado com e sem gravata; gravata azul;
- e) Refeitórios — os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca, em sarja branca.

Os cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

- f) Medicina e enfermagem — os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca;
- g) Limpeza — os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e, quando não fizer uso de gravata, será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 12 meses e um casaco cada 30 meses;
- c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;
- f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;
- g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

ANEXO V

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 Inspeção-Geral do Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, 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 Inspeção-Geral do Trabalho da área em que se situar a sede do estabelecimento ou unidade equiparada a que o trabalhador estiver adstrito.

Artigo 4.º

Horário fixo

Os livretes fornecidos para 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 x 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 Inspeção-Geral do Trabalho, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho suplementar, 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 Inspeção-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 inutilizado ou destruído nem as inscrições que neles se façam podem ser emendadas 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 (quadrado) — períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos;

7-A (martelos) — trabalhos efectivos 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

Registos 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 seguinte;
- c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 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 Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 16.º

Registos e seus significados

1 — 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 n.º 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 n.º 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 n.º 4), de descanso (símbolo n.º 5) e de trabalhos (símbolos n.ºs 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 24 horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo n.º 5);
- d) Registrar-se-ão na rubrica n.º 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica n.º 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 noutros espa-

ços; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;

- f) Na rubrica n.º 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas n.ºs 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos n.ºs 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica n.º 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas n.ºs 13, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

Momento 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 quinze minutos nem de sessenta minutos para 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 n.ºs 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 n.º 3 do correspondente relatório diário;
- b) Será inscrito 0 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) Registrar 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 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 precederem 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 equipados 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 — Primeira 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: ...

MODELO N.º 2

(Conforme modelo estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho)

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 de matrícula do(s) veículo(s)	1. FOLHA DIÁRIA N.º 6	3. Dia e data																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12												
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24												
4. <input checked="" type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input checked="" type="checkbox"/>	7a. <input type="checkbox"/>								4. <input checked="" type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input checked="" type="checkbox"/>	7a. <input type="checkbox"/>							
8. Local do início do serviço:												9. Local da cessação do serviço:											
10. Transporte Interfuncional de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos:												10a. Transporte Interfuncional de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:											
11. Conta-quilómetros:												12. R.p.											
Fim do serviço km.												13. <input type="checkbox"/>											
Início do serviço km.												14. <input checked="" type="checkbox"/>											
Percursos total km.												14a. <input type="checkbox"/>											
12. Observações e assinaturas:												15. Total 13+14+14a.											

A. Nome completo do trabalhador

B.

RELATÓRIO SEMANAL

C. De _____ de _____ de 19____ Inclusive

D. Dias de período semanal	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total do período semanal	
E. Faltas legais L ^o									
F. L^o									
F 2 ^o									
G. S									
H. Horas das atividades profissionais	G. S								
	H ₁ <input checked="" type="checkbox"/>								
	H ₂ XX								
I. L + L ₁ + L ₂									
L. Total para remuneração									

K. Observações _____

L. Data do repouso semanal precedente _____

M. Assinatura do trabalhador _____

N. Assinatura da entidade patronal _____

Linha n.º 345

<p>2. Número de matrícula do(s) veículo(s) DB-55-7B</p>	<p>1. FOLHA DIÁRIA n.º 15</p>	<p>3. Dia e data Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1983</p>	
--	--	---	--

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	R											
2												
3												
4												
5	R											
6												
7	O											
8	X											
9												
10												
11												
12												

<p>D. Local de início do serviço: LISBOA</p>	<p>9. Local de cessação do serviço: GAZCERES</p>
---	---

<p>10. Transporte de mercadorias. Peso máximo autorizada do conjunto de veículos* (eventualmente): 11T</p>	
---	--

<p>10a. Transporte de passageiros. Regime de repouso diário escolhido: (10H)</p>	
---	--

<p>11. Conta-quilómetros:</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">fim do serviço:</td> <td style="width: 30%; text-align: right;">91 430</td> <td style="width: 40%; text-align: right;">km / milhar</td> </tr> <tr> <td>início do serviço:</td> <td style="text-align: right;">91 084</td> <td style="text-align: right;">km / milhar</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Percurso total</td> <td style="text-align: right;">346</td> </tr> </table>	fim do serviço:	91 430	km / milhar	início do serviço:	91 084	km / milhar	Percurso total		346	
fim do serviço:	91 430	km / milhar								
início do serviço:	91 084	km / milhar								
Percurso total		346								

<p>16. Observações e assinaturas:</p> <p style="text-align: right; font-size: 2em;"><i>Assinatura</i></p>	
---	--

<p>12. R</p>	<p>Número de horas: 6 1/2</p>
<p>13. O</p>	<p>1/2</p>
<p>14. X</p>	<p>2 1/2</p>
<p>15. X</p>	<p>9 1/2</p>

1 — Na prática, os espaços das rubricas n.ºs 10 e 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 n.º 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.

2 — No espaço n.º 12, o facto de se indicarem doze 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 sete horas indicadas no espaço n.º 4 as cinco horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera, chega-se a um total de doze horas.

ANEXO VI

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª (transferência de local de trabalho) e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho, com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá, com recurso aos seus meios e termos normais, o transporte de e para o novo local de trabalho.

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

No caso da transferência referida no n.º 1, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária do Tejo, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico, dividido sectorialmente ou não.

Leiria, 5 de Dezembro de 1991.

Pela Rodoviária do Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Janeiro de 1992.

Depositado provisoriamente em 14 de Janeiro de 1992.

Depositado em 5 de Maio de 1992, a fl. 129 do livro n.º 6, com o n.º 185/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária da Estremadura, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins

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 Rodoviária da Estremadura, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.

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 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 profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

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

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Asprendiz metalúrgico, electricista, paquete, praticante e fiel de armazém.	14	—
Telefonista	15	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretária de direcção...	—	Curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador, empregado de serviços externos, porteiro e guarda.	21	—

b) Possuir carteira profissional quando tal seja obrigatório;

c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

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

3 — É vedado à empresa admitir:

a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;

b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial nas categorias de motorista de pesados e cobrador-bilheteiro, salvo com o acordo do respectivo sindicato.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se 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 computador, o recrutamento far-se-á de entre indivíduos habilitados com o 11.º ano de escolaridade em área com matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para vir a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio, com a duração mínima de três meses e máxima de seis. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

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

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, situação em que o prazo será de 15 dias, se o contrato for inferior ou igual a seis 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 retribuição mais elevada.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao 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, em lugar bem visível, cópia do mapa.

5 — A empresa enviará, em duplicado e até 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 escriturário, metalúrgico, electricista e empregado de armazém serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento, para as categorias de oficial ou equivalente:

Número de oficiais ou equivalente

	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 de escritório 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 e praticantes de fiel de armazém, ajudantes, pré-oficiais e estagiários não pode exceder um quarto dos profissionais respectivos, podendo sempre haver um.

9 — Quando num refeitório exista apenas um cozinheiro, este será de 1.^a classe, desde que, em qualquer caso, tenha três anos de exercício de funções na 2.^a classe.

10 — Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.

11 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.^a

Acesso

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

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

Tempo de permanência na categoria ou classe — Anos	Categoria ou classe	Acesso
1	Estagiário do 3. ^o ano... Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano. Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano. Aprendiz electricista do 2. ^o ano. Ajudante de electricista do 2. ^o ano. Pré-oficial electricista do 2. ^o ano.	Escriturário de 2. ^a Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano. Profissional metalúrgico de 2. ^a classe. Ajudante de electricista do 1. ^o ano. Pré-oficial electricista do 1. ^o ano. Oficial electricista (menos de três anos).

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 os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e de membros das comissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes, dentro do quadro legal;
- k) Facilitar todo 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 nos 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

Tempo de permanência na categoria ou classe — Anos	Categoria ou classe	Acesso
2	Praticante de fiel de armazém.	Fiel de armazém (menos de três anos).
3	Escriturário de 2. ^a classe Oficial metalúrgico de 2. ^a classe. Telefonista (grupo vi)...	Escriturário de 1. ^a classe. Oficial metalúrgico de 1. ^a classe. Telefonista (grupo v).

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.^o ano 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 paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

- a) Com a categoria de pré-oficial do 2.^o ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros 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.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.^a classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção 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.

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

8 — 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.

- 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 nos 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 V, com indicação do tipo de horário e 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 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 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 os outros trabalhadores e com o público;
- l) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- m) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na cláusula 17.ª e no anexo VI;
- 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) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato;
- j) 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 impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.ª

Cláusula 15.ª

Direito à greve e proibição do lock-out

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.ª

Local de trabalho

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

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

3 — A transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo VI.

Cláusula 17.ª

Transferência do local de trabalho

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não

causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento donde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.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 condicionamentos legais e do presente AE.

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério 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 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho, nos termos do anexo V:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal ou complementar ou feriado, 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 19.ª

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário 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, construção civil, 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 20.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 por 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 obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

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

Cláusula 21.ª

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos 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 poderá 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 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, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;

- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros;
- c) Em serviço de desmanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos, para cumprimento de prazos certos e legais.

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

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Um dos dois dias de descanso semanal incidirá, 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 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 20.^a

5 — Se o trabalhador prestar serviço em 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 imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

8 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar sempre que se não verificarem 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 três horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;
- b) Que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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 25.^a

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 30 dias de calendário, com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, 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 29.^a

Marcação de férias

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

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

3 — As férias dos motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bilheteiros, auxiliares de movimento e anotadores, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil. Os órgãos representativos destes trabalhadores participarão na marcação das férias, se assim o entenderem.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 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 31.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 de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.ª

Férias em caso de cessação de contrato

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

Cláusula 33.ª

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

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

Cláusula 34.ª

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição 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 35.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 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 torna 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 decurso 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 36.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 durante 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 37.^a

Faltas justificadas

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou de instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, 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 da comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.

Natureza da falta	Documento comprovativo
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 38.^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 f) 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 remuneração.

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.^a

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

Cláusula 40.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

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

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela que constitui o 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 fora indelével, onde conste o nome da empresa e do trabalhador, número de inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade no montante de 1880\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2140\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e bilheteiro.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 185\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 240\$, quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos, e de 275\$, se for superior.

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

Cláusula 44.^a

Remuneração por substituição temporária

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

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes 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 prolongue para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 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:

- Desde que trabalhe nesse regime há cinco anos seguidos ou interpolados;
- 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 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- 50% para as quatro primeiras horas;
- 75% para as restantes.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

Cláusula 49.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeitos de remuneração de 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 50.^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 complementarará 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 das retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias, independentemente de nesse ano o trabalhador já as ter gozado.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que no ano 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 fracção 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 doença, devidamente comprovada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

6 — A empresa complementarará 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.

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 do quantitativo do subsídio da segurança social quando e se o receber.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de 780\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.^a, ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontre a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com a duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição, e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada da refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 860\$.

7 — Terá direito a 790\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e no último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

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

- a) A quantia de 495\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 860\$;
- d) À quantia de 165\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 860\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d), e n.ºs 8 e 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontre fora de Portugal.

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições 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 efectuam serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito, contra valor, em divisas:

- a) A 10 260\$ por cada dia de viagem;
- b) A 8660\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia do início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remunerações de trabalho suplementar (cláusula 47.^a), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente, segundo a actualização que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

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-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 incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de 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 aleitem 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 57.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Trabalhadores menores

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — 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) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão sem vencimento até 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 proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.

Cláusula 61.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) 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 de 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 62.^a

Consequências da aplicação de 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 63.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições 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 65.^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 66.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 67.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros),

a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — 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.

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

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

Cláusula 68.^a

Comissões de higiene e segurança

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

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

- a) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da higiene e segurança no trabalho, que devem ser submetidos à apreciação da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar 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 em 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 69.^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 repercussões nas condições de saúde.

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

Cláusula 70.^a

Exames médicos

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

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

Cláusula 71.^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 72.^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:

- Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condi-

ções que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;

- 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;
- Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessárias à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação dos 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 73.^a

Tipos de formação

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

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

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que 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 74.^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 75.^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 76.^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 nela prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 77.^a

Metodologia das reconversões

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 17.^a

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

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 78.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25% sobre a remuneração da hora normal durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo do correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 79.^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 80.^a

Controlo e fiscalização de baixas

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

Cláusula 81.^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 por 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.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

Cláusula 82.^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 encontra 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 efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 83.^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 81.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do n.º 1 após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

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

Cláusula 84.^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 85.^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 86.^a

Apoio por apreensão de licença de condução

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 87.^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 de 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 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) A 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, 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 88.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou ex-

presso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados, enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito, bem como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a) do trabalhador, os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessário uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso, no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior, poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho, conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 91.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão da empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 92.^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 caso 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, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente AE;
- b) Deliberação sobre a criação de novas categorias profissionais e 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 XXII

Disposições finais

Cláusula 93.^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 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 94.^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

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedores, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e 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 cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

Anotador-recepcionista. — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público, ao qual presta informações; quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório (a). — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral; pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou afixação de documentos dentro das instalações.

Auxiliar de movimento (a). — É o trabalhador que executa anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes, do livrete de trabalho e de discos de tacógrafo, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico outras tarefas análogas e distribuição de fardamento e expediente.

Bate-chapa/serralheiro civil. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone; pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o 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 sobrescritos segundo as folhas de pagamento; procede ao pagamento de quaisquer despesas desde que devidamente autorizadas; prepara os fundos destinados a ser depositados; toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes; desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira; emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo; colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches; assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos, podendo efectuar tarefas de reparação, execução ou montagem de peças em poliéster ou materiais afins bem como de polidor ou carpinteiro.

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções respectivas.

(a) Estas categorias destinam-se só às reconversões.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providencia na distribuição dos meios humanos e materiais, de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral; pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos; pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros; verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros ou despachos procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura; pode proceder à recolha de dados estatísticos, a despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa; presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

Conferente. — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências ou nas estações, efectua a conferência das mercadorias ou despachos, podendo ainda efectuar a sua pesagem e auxiliar na carga e descarga de viaturas.

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

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento, ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço; auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, em máquinas de costura, executa trabalhos em napa, pergamóides, tecidos e peles.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata, garante e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e utensílios.

Despachante. — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua

o despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e procede à cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente; zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda; pode, eventualmente, efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário; pode ainda efectuar, excepcionalmente, a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui artigos destinados aos refeitórios; recebe e controla os produtos e providencia para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação de salubridade; fornece os produtos solicitados; mantém em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as entradas, saídas e devoluções; elabora as requisições para os fornecedores, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existências, no que pode ser assistido; fornece nota justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; zela pela limpeza e higiene dos locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve refeições dos 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 serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo, eventualmente, efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para

posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador com formação específica em actividades preventivas e curativas, prestando cuidados complementares da acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à profissão.

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controlo de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como efectua 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 de 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.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou gram-

pear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros, dentro ou fora das estações, e colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos dos tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas; pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos e cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e dos 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.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso; incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos.

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

Monitor. — É o trabalhador que ensina, teórica e ou praticamente, a formação e aperfeiçoamento profissional, dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a ministrar aos instruídos.

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 (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); 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.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público; compete-lhe zelar pelo 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 necessárias e adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes; pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro ou como agente único, cabendo-lhe, nesta modalidade, efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

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 computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados, quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances* e tomando acções correctivas, desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de estação de serviço. — É o trabalhador que procede à execução das tarefas gerais implícitas ao funcionamento de uma estação de serviço, competindo-lhe, nomeadamente, fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedores, cuidar das referidas bombas, proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e reparações em pneus e câmaras-de-ar e à substituição de rodas; procede à lavagem e desinfestação dos veículos automóveis no seu interior ou exterior, executando os serviços complementares inerentes à lavagem quer por sistema manual quer por outro; pode também proceder à lubrificação de veículos automóveis, mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e recolha de amostras, atestando-os com os óleos indicados.

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 avaria do equipamento, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avaria do equipamento, toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta serviços enumerados para o contínuo.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal e viaturas ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respectivas funções.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; pode, eventualmente, organizar exposições; procede ao contacto com clientes e promove a venda de produtos; pode ainda proceder à cobrança de valores.

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Rectificador. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação e polimento de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; competem-lhe normalmente as funções de 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 se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, manter e actualizar o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.).

ANEXO II

Tabela salarial

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata; pode, eventualmente, auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir volumes.

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

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos, para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais e detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes, segundo as especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Vulcanizador especializado. — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II Chefe de fiscais A Chefe de movimento A Chefe de secção A Encarregado electricista A Encarregado metalúrgico A Enfermeiro-coordenador A Monitor A Operador de computador A Operador de registo de dados principal Secretário de direcção A	78 300\$00
II	Chefe de equipa Chefe de estação I Encarregado de armazém Encarregado de refeitório Enfermeiro Escriturário principal Oficial principal (metalúrgico e electricista) .. Preparador e controlador de dados A Prospector de vendas Recepcionista ou atendedor de oficinas Técnico de electrónica	73 200\$00
III	Caixa Chefe de despachantes Cozinheiro de 1.ª Electricista (oficial com mais de três anos) .. Escriturário de 1.ª Encarregado de garagens II Expedidor Fiel de armazém (mais de três anos) Fiscal Oficial metalúrgico de 1.ª (a) Operador de registo de dados Promotor de vendas Vulcanizador especializado	70 350\$00
IV	Encarregado de garagens I	67 650\$00
V	Apontador (mais de um ano) Cobrador Cozinheiro de 2.ª Despachante Ecónomo Electricista (oficial com menos de três anos) Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª Fiel de armazém (menos de três anos) Motorista (pesados e ligeiros) Motorista de serviço público Oficial metalúrgico de 2.ª (a) Recebedor Telefonista (mais de três anos)	64 350\$00
VI	Anotador-recepcionista Auxiliar de escritório Auxiliar de movimento Bilheteiro Cobrador-bilheteiro Costureiro de estofos Entregador de ferramentas e materiais de 1.ª Operador de estação de serviço Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista (menos de três anos)	61 500\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
VII	Ajudante de motórista	58 300\$00
	Apontador (menos de um ano)	
	Cafeteiro	
	Conferente	
	Contínuo com mais de 21 anos	
	Controlador de caixa	
	Cozinheiro de 3. ^a	
	Entregador de ferramentas e materiais de 2. ^a	
	Estagiário do 3. ^o ano	
	Guarda	
	Lavandeiro de 1. ^a	
	Lubrificador	
	Montador de pneus	
Porteiro		
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano		
Vulcanizador		
VIII	Abastecedor de carburantes	55 450\$00
	Copeiro	
	Empregado de refeitório	
	Lavador	
	Lavandeiro de 2. ^a	
IX	Operário não especializado	51 650\$00
	Servente	
	Ajudante de electricista do 2. ^o ano	
	Contínuo de 20 anos	
	Estagiário do 2. ^o ano	
X	Praticante de fiel de armazém do 2. ^o ano	47 300\$00
	Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	
	Servente de limpeza	
	Ajudante de electricista do 1. ^o ano	
XI	Contínuo de 19 anos	42 300\$00
	Estagiário do 1. ^o ano	
XII	Praticante de fiel de armazém do 1. ^o ano	38 950\$00
	Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano	
XIII	Contínuo de 18 anos	34 050\$00
	Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano ou com 17 anos	
XIV	Paquete de 17 anos	33 650\$00
	Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano ou com 16 anos	
	Paquete de 16 anos	
XV	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano	33 550\$00
	Aprendiz metalúrgico do 2. ^o ano ou com 15 anos	
	Paquete de 15 anos	
XV	Aprendiz de electricista do 1. ^o ano	33 550\$00
	Aprendiz metalúrgico do 1. ^o ano ou com 14 anos	
	Paquete de 14 anos	

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

ANEXO III

Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

Artigo 1.^o

Princípios gerais

1 — Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal lí-

quida 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:

- 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;
- Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.^o do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- 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 de acidentes 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 à 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 motivam 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 ou 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 de legítimo procedimento disciplinar.

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitiço e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de electricista;
Apontador;
Aprendiz de electricista;
Aprendiz de metalúrgico;
Chefe de equipa;
Electricista (pré-oficial);
Electricista;
Encarregado de electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Entregador de ferramentas;
Fiel de armazém;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Montador de pneus;
Oficial metalúrgico;
Oficial principal;
Operador de estação de serviço;
Operário não especializado;
Praticante de fiel de armazém;
Praticante metalúrgico;
Servente;
Técnico de electrónica;

- b) Movimento/passageiros:
- Anotador-recepcionista;
 - Bilheteiro;
 - Chefe de despachantes;
 - Chefe de estação;
 - Chefe de fiscais;
 - Chefe e movimento;
 - Cobrador-bilheteiro;
 - Despachante;
 - Expedidor;
 - Fiscal.
 - Motorista (pesados e ligeiros);
 - Motorista de serviço público;
 - Servente;

c) Mercadorias:

- Ajudante de motorista;
- Conferente;
- Servente;

d) Serviços auxiliares:

- Contínuo;
- Guarda;
- Porteiro;

e) Refeitórios e bares;

f) Medicina e enfermagem;

g) Limpeza.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

- a) Sector oficial e estações de serviço — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

- b) Sector de passageiros — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó, sem cinto e com botões normais. Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata. Gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

- c) Sector de turismo (motorista) — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó, sem cinto e com botões normais. Camisa branca e gravata de cor azul;

- d) Sector de mercadorias — casaco e calça de ganga azul;

- e) Serviços auxiliares — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó, sem cinto e com botões normais. Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata. Gravata azul;

- f) Refeitórios e bares — os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca.

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca.

Os cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro em sarja branca;

- g) Medicina e enfermagem — os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca;

- h) Limpeza — os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e os chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço.

É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso de gravata será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;

- b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 18 meses e um casaco cada 24 meses;

- c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses

- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;

- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;

- f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;

g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

ANEXO V

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 Inspeção-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:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem horário móvel;
- 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 Inspeção-Geral do Trabalho da área em que se situar a sede do estabelecimento ou unidade equiparada a que o trabalhador estiver adstrito.

Artigo 4.º

Horário fixo

Os livretes fornecidos para registo de trabalho suplementar conterão os seguintes dizeres a vermelho: «Possui horário fixo».

Artigo 5.º

Formato e conteúdo do livrete

O livrete será numerado por impressão e terá formato A6 (105 mm x 148 mm), compreendendo:

- Uma capa;
- Indicação das principais disposições a observar;
- Requisição de novo livrete;
- Um exemplo de folha diária preenchida;
- 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- 12 relatórios semanais, em duplicado;
- 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 Inspeção-Geral do Trabalho o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho suplementar, 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 Inspeção-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 inutilizado ou destruído nem as inscrições que nelas se façam podem ser emendadas 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 (quadrado) — períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos;

7-A (martelos) — trabalhos efectivos 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

Registos 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 seguinte;
- c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 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 Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 16.º

Registos e seus significados

1 — 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 n.º 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 n.º 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 n.º 4), de descanso (símbolo n.º 5) e de trabalho (símbolos n.ºs 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) Registrar-se-ão na rubrica n.º 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;

- e) Na rubrica n.º 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 noutros espaços; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) Na rubrica n.º 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas n.ºs 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos n.ºs 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica n.º 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas n.ºs 13, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

Momento 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 quinze minutos nem de sessenta minutos para 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 n.ºs 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 n.º 3 do correspondente relatório diário;
- b) Será inscrito 0 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 efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registar correcta e pontualmente no início e no fim do período a que respeitam 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 precederem 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 esclarecimen-

tos 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 verifique 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 equipados 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 — Primeira 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: ...

MODELO N.º 2

(Conforme modelo estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho)

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 de matrícula do(s) veículo(s)	1. FOLHA DIÁRIA	3. Dia e data
	N.º 6	
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
34	35	36
37	38	39
40	41	42
43	44	45
46	47	48
49	50	51
52	53	54
55	56	57
58	59	60
61	62	63
64	65	66
67	68	69
70	71	72
73	74	75
76	77	78
79	80	81
82	83	84
85	86	87
88	89	90
91	92	93
94	95	96
97	98	99
100	101	102
103	104	105
106	107	108
109	110	111
111	112	113
114	115	116
117	118	119
120	121	122
123	124	125
126	127	128
129	130	131
132	133	134
135	136	137
138	139	140
141	142	143
144	145	146
147	148	149
150	151	152
153	154	155
156	157	158
159	160	161
162	163	164
165	166	167
168	169	170
171	172	173
174	175	176
177	178	179
180	181	182
183	184	185
186	187	188
189	190	191
192	193	194
195	196	197
198	199	200
201	202	203
204	205	206
207	208	209
210	211	212
213	214	215
216	217	218
219	220	221
222	223	224
225	226	227
228	229	230
231	232	233
234	235	236
237	238	239
240	241	242
243	244	245
246	247	248
249	250	251
252	253	254
255	256	257
258	259	260
261	262	263
264	265	266
267	268	269
270	271	272
273	274	275
276	277	278
279	280	281
282	283	284
285	286	287
288	289	290
291	292	293
294	295	296
297	298	299
300	301	302
303	304	305
306	307	308
309	310	311
312	313	314
315	316	317
318	319	320
321	322	323
324	325	326
327	328	329
330	331	332
333	334	335
336	337	338
339	340	341
342	343	344
345	346	347
348	349	350
351	352	353
354	355	356
357	358	359
360	361	362
363	364	365
366	367	368
369	370	371
372	373	374
375	376	377
378	379	380
381	382	383
384	385	386
387	388	389
390	391	392
393	394	395
396	397	398
399	400	401
402	403	404
405	406	407
408	409	410
411	412	413
414	415	416
417	418	419
420	421	422
423	424	425
426	427	428
429	430	431
432	433	434
435	436	437
438	439	440
441	442	443
444	445	446
447	448	449
450	451	452
453	454	455
456	457	458
459	460	461
462	463	464
465	466	467
468	469	470
471	472	473
474	475	476
477	478	479
480	481	482
483	484	485
486	487	488
489	490	491
492	493	494
495	496	497
498	499	500

A. Nome completo do trabalhador _____

B.

RELATÓRIO SEMANAL

C. De _____ de _____ de 19____ Inclusive


D. Dia da semana	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total da jornada semanal	
E. Hora início									
F. Hora fim									
G. Hora de almoço									
H. Hora de descanso									
K. Descrição das atividades realizadas	L. Trabalho								
	M. Trabalho								
	N. Trabalho								
	O. Trabalho								
L. Total para referência									

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) DB-55-7B	FOLHA DIÁRIA n.º 15	3. Dia e data Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1983	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
4. <input checked="" type="checkbox"/> PA 5. <input checked="" type="checkbox"/> PA 6. <input type="checkbox"/> 0 7. <input checked="" type="checkbox"/> □ 7a. <input checked="" type="checkbox"/> XX	13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	24 23 22 21 20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
8. Local de início do serviço: LISBOA		9. Local de cessação do serviço: CÁCERES	
10. Transporte de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos* (eventualmente): 19T			
10a. Transporte de passageiros. Regime de repouso diário escolhido: (10h)			
11. Conto-quilómetros: Início do serviço: Fim do serviço: 91 430 km / milhar. Percurso total: 336 km / milhar.		12. <input checked="" type="checkbox"/> PA Número de horas: 6 1/2 13. <input type="checkbox"/> 0 1/2 14. <input checked="" type="checkbox"/> □ 1/2 14a. <input checked="" type="checkbox"/> XX 2 1/2 15. Total 13 + 14 + 14a eventualmente 9 1/2	
16. Observações e assinatura: <div style="text-align: right; font-size: 2em; font-family: cursive;">  </div>			

Livros n.º 345

1 — Na prática, os espaços das rubricas n.ºs 10 e 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 n.º 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.

2 — No espaço n.º 12, o facto de se indicarem doze 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 sete horas indicadas no espaço n.º 4 as cinco horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera, chega-se a um total de doze horas.

ANEXO VI

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 16.ª (Local de trabalho), e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho, com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá, com recurso aos seus meios e termos normais, o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

Em caso da transferência referida no n.º 1, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária da Estremadura, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico, dividido sectorialmente ou não.

Leiria, 6 de Setembro de 1992.

Pela Rodoviária da Estremadura, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Outubro de 1991.

Depositado provisoriamente em 31 de Outubro de 1991.

Depositado definitivamente em 5 de Maio de 1992, a fl. 129 do livro n.º 6, com o n.º 190/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins

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 Rodoviária de Lisboa, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.

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 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 reverter 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 profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

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

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendiz metalúrgico, electricista, paquete, praticante e fiel de armazém.	14	—
Telefonista	15	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretária de direcção...	—	Curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador, empregado de serviços externos, porteiro e guarda.	21	—

b) Possuir carteira profissional quando tal seja obrigatório;

c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

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

3 — É vedado à empresa admitir:

a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;

b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial nas categorias de motorista de pesados, motorista de serviço público e cobrador-bilheteiro, salvo com o acordo do respectivo sindicato.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se 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 computador, o recrutamento far-se-á de entre indivíduos habilitados com o 11.º ano de escolaridade em área com matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para vir a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio, com a duração mínima de três meses e máxima de seis. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

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

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados, o recrutamento far-se-á, mediante provas de selecção, de entre indivíduos com o 9.º ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

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, situação em que o prazo será de 15 dias, se o contrato for inferior ou igual a seis 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 retribuição mais elevada.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao 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, 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 escriturário, metalúrgico, electricista, construção civil e empregado de armazém serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento, para as categorias de oficial ou equivalente:

Número de oficiais ou equivalente

	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.

9 — Quando num refeitório exista apenas um cozinheiro, este será de 1.^a classe, desde que, em qualquer caso, tenha três anos de exercício de funções na 2.^a classe.

10 — Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.

11 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.^a

Acesso

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

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

Tempo de permanência na categoria ou classe Anos	Categoria ou classe	Acesso
1	Estagiário do 3. ^o ano.	Escriturário de 2. ^a
	Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano.	Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano.
	Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano.	Profissional metalúrgico de 2. ^a classe.
	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.
	Pré-oficial electricista do 2. ^o ano.	Oficial electricista (menos de 3 anos).
	Aprendiz de construção civil do 3. ^o ano.	Pré-oficial de construção civil do 1. ^o ano.
	Pré-oficial de construção civil do 2. ^o ano.	Oficial de construção civil de 2. ^a classe.

Tempo de permanência na categoria ou classe — Anos	Categoria ou classe	Acesso
2	Praticante de fiel de armazém.	Fiel de armazém (menos de três anos).
3	Escriturário de 2.ª classe Oficial de construção civil de 2.ª classe. Oficial metalúrgico de 2.ª classe. Telefonista (grupo vi).	Escriturário de 1.ª classe. Oficial de construção civil de 1.ª classe. Oficial metalúrgico de 1.ª classe. Telefonista (grupo v)

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano ou a pré-oficiais, no caso da construção civil, 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 paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

- a) Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros 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.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção 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.

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

8 — 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, conforme o previsto na lei e no presente AE;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e de membros das comissões 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;

- d) 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 nos 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 e 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 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 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 os outros trabalhadores e com o público;
- l) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- m) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na cláusula 17.^a e no anexo V;
- 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) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.^a, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 45.^a;
- j) 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 impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

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

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

3 — A transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo V.

Cláusula 17.^a

Transferência do local de trabalho

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

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento donde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^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 condicionamentos legais e do presente AE.

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério 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 — Todos os trabalhadores de 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 extraordinário, em dia de descanso semanal ou complementar ou feriado, 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 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário 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, construção civil, armazém, etc.), de quarenta e quatro horas semanais, 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 20.^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, não podendo ser superior a nove horas diárias, distribuídas por 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 obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

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

Cláusula 21.^a

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos 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 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador.

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário:

- 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 extraordinário com carácter de regularidade.

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

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

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

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros;
- c) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos, para cumprimento de prazos certos e legais.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando expressamente o solicite.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

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

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

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

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 20.^a

5 — Se o trabalhador prestar serviço em 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 imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

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

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

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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 25.^a

Cláusula 27.^a

Direito a férias

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

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a gozar dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, 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 28.^a

Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, 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.

5 — No ano subsequente ao da admissão, o direito a férias vence nos termos legais.

Cláusula 29.^a

Marcação de férias

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

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

3 — As férias dos motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bilheteiros, auxiliares de movimento e anotadores, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil. Os órgãos representativos destes trabalhadores participarão na marcação das férias, se assim o entenderem.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço desde que tenha prestado, nos termos da lei, três meses de efectivo 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 até Abril do ano imediato.

Cláusula 31.^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 de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de cessação de contrato

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

Cláusula 33.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse

exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo, nos termos da lei.

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição 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 35.^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 decurso 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 36.^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 durante 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 37.^a

Faltas justificadas

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou de instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.

Natureza da falta	Documento comprovativo
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 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.	—

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 38.^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 remuneração.

Cláusula 39.^a

Faltas Injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.^a

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

Cláusula 40.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

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

2 — A retribuição compreende a remuneração 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 da tabela que constitui o 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 fora indelével, onde conste a identificação da empresa e do trabalhador, número de inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade no montante de 1830\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2145\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e bilheteiro.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 185\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 240\$, quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos, e de 275\$, se for superior.

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

Cláusula 44.^a

Remuneração por substituição temporária

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

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

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

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

- a) 5270\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 7620\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 10 520\$ 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 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 na alínea a) no 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 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

2 — Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período

normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

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

Cláusula 49.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeitos de remuneração de trabalho extraordinário, 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 50.^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 complementarará 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 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 51.^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 fracção 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 doença, devidamente comprovada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

6 — A empresa complementarará 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.

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 do quantitativo do subsídio da segurança social logo que o receber.

Cláusula 52.^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 770\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.^a quanto à primeira refeição, ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontre a uma distância superior a 10 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com a duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição, e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada da refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 860\$.

7 — Terá direito a 775\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e no último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

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

- a) À quantia de 500\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou tendo-o ini-

ciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 860\$;

d) À quantia de 165\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 860\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6 nas alíneas b), c) e d) e n.ºs 8 e 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontre fora de Portugal.

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

- a) Ao valor de 915\$ 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 efectuam serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Inter-norte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

- a) A 10 100\$ por cada dia de viagem;
- b) A 8550\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia do início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remunerações de trabalho suplementar (cláusula 47.^a), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente, segundo a actualização que resultar da

alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

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-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 incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de 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 aleitem 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 57.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

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

Cláusula 58.ª

Trabalhadores menores

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.ª

Cessação do contrato de trabalho

1 — 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) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 60.ª

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 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 proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.

Cláusula 61.ª

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) 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 de 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 62.^a

Consequências da aplicação de 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 63.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições 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 65.^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 verificar acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, con-

duzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;

- 5) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
- 6) Ouvir as comissões de higiene e segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 66.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 67.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros), a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — 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.

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

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

Cláusula 68.^a

Comissões de higiene e segurança

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

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

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

- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar 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 em 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 69.^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 repercussões nas condições de saúde.

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

Cláusula 70.^a

Exames médicos

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

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

Cláusula 71.^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 72.^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 a 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 necessárias à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação dos 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 73.^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 de 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) Reconversão, que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais; pode revestir duas modalidades: inicial e de aperfeiçoamento.

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que 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 74.^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 75.^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 76.^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 nela prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 77.^a

Metodologia das reconversões

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 17.^a

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

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 78.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25% sobre a remuneração da hora normal durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo do correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 79.^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 80.^a

Controlo e fiscalização de baixas

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

Cláusula 81.^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.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

Cláusula 82.^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 encontra 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 efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 83.^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 81.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do n.º 1 após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

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

Cláusula 84.^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 85.^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 86.^a

Apoio por apreensão de licença de condução

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 87.^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 de 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 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) A 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, 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 88.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados, enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito, bem como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) ou os pais que vivam em comunhão

de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a) do trabalhador, os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessário uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso, no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior, poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho, conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo VI.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 91.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão da empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 92.^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 caso 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 a criação de novas categorias profissionais e 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 XXII

Disposições finais

Cláusula 93.^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 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 94.^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

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedores, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

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

Anotador-recepcionista. — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público,

ao qual presta informações; quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório (a). — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral; pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou afixação de documentos dentro das instalações.

Auxiliar gráfico. — É o trabalhador gráfico que, tendo completado a sua aprendizagem, auxilia os oficiais e se prepara para o exercício das correspondentes funções.

Auxiliar de movimento (a). — É o trabalhador que executa anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes, do livrete de trabalho e de discos de tacógrafo, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico e outras tarefas análogas e distribuição de fardamento e expediente.

Bate-chapa/serralheiro civil. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone; pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o 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 sobrescritos 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.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de

(a) Estas categorias destinam-se só às reconversões.

cozinha ligeira; emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo; colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches; assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

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

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos, podendo efectuar tarefas de reparação, execução ou montagem de peças em poliéster ou materiais afins bem como de polidor ou carpinteiro.

Carpinteiro de toscos ou cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções respectivas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providencia na distribuição dos meios humanos e materiais, de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral; pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos; pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal afecto à estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a

análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros; verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros ou despachos procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura; pode proceder à recolha de dados estatísticos, a despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa; presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

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

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento, ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço; auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata, guarnece e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e utensílios.

Despachante. — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua o despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e procede à cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente; zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda; pode, eventualmente, efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário; pode ainda efectuar, excepcionalmente, a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui artigos destinados aos refeitórios; recebe e controla os produtos e providencia para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação de salubridade; fornece os produtos solicitados; mantém em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as entradas, saídas e devoluções; elabora as requisições para os fornecedores, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existências, no que pode ser assistido; fornece nota justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; zela pela limpeza e higiene dos locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo; procede às operações de abastecimento; elabora as requisições dos produtos; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência

onde trabalho e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências; poderá substituir o controlador nos seus impedimentos.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve refeições dos 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 serviços 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.

Encadernador. — É o trabalhador que executa todas ou parte das tarefas que comportam o trabalho de encadernação.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador com formação específica em actividades preventivas e curativas, prestando cuidados complementares da acção clínica.

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controlo de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou ser-

viço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como efectua 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 de 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.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros, dentro ou fora das estações, e colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos dos tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas; pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias

e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos e cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Fotógrafo-litógrafo. — É o trabalhador que fotografa ilustrações e textos para obter películas, tramas ou não, destinadas à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais, avalia com o densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; em originais a cores, calcula os valores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de secção nas cores base; revela, fixa e lava, sobre põe tramas adequadas e tira positivos tramados; em originais opacos a cores, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores; em originais de traço, utiliza positivos sem trama; pode servir-se de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções, bem como pode ter conhecimentos ou especialização de electrónica; pode desempenhar funções de montador.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e dos 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.

Impressor litográfico. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; pode imprimir em plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres, faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição de tintas e examina as provas e a perfeição do ponto nas meias-tintas; efectua as correcções e afinações necessárias; regula a marginação, vigia a tiragem, assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de im-

pressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar; pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu exterior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquina.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso; incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos.

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. Pode ainda proceder a atestos e ou mudas de óleos e lubrificantes, desde que livremente o aceite.

Monitor. — É o trabalhador que ensina, teórica e ou praticamente, a formação e aperfeiçoamento profissional, dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a ministrar aos instruendos.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); 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.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público; compete-lhe zelar pelo 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 necessárias e adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes; pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro ou como agente único, cabendo-lhe, nesta modalidade, efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

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 computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados, quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances* e tomando acções correctivas, desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de estação de serviço. — É o trabalhador que procede à execução das tarefas gerais implícitas ao funcionamento de uma estação de serviço, competindo-lhe, nomeadamente, fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedores, cuidar das referidas bombas, proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e reparações em pneus e câmaras de ar e à substituição de rodas; procede à lavagem e desinfestação dos veículos automóveis no seu interior ou exterior, executando os serviços complementares inerentes à lavagem quer por sistema manual quer por outro; pode também proceder à lubrificação de veículos automóveis, mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e recolha de amostras, atestando-os com os óleos indicados.

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 avaria do equipamento, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avaria do equipamento, toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta serviços enumerados para o contínuo.

Pedreiro (oficial de construção civil). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa

alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantaria, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal e viaturas ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respectivas funções.

Pré-oficial (construção civil). — É o trabalhador de cada uma das categorias da construção civil que, durante o período previsto para o pré-oficialato, executa trabalhos de menor responsabilidade da respectiva categoria.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; competem-lhe normalmente as funções de 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 se secretaria na recolha e análise de informações e preparar

a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, manter e actualizar o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.).

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata; pode, eventualmente, auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir volumes.

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

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, liga entre si elementos ou conjunções de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos, para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais e detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes, segundo as especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

Vulcanizador especializado. — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II	78 300\$00
	Chefe de fiscais A	
	Chefe de movimento A	
	Chefe de secção A	
	Encarregado electricista A	
	Encarregado metalúrgico A	
	Monitor A	
	Operador de computador A	
	Operador de registo de dados principal	
	Secretário de direcção A	
II	Chefe de equipa	73 200\$00
	Chefe de estação I	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de refeitório	
	Enfermeiro	
	Escriturário principal	
	Oficial principal (metalúrgico e electricista) ..	
	Preparador e controlador de dados A	
	Recepcionista ou atendedor de oficinas	
	Técnico de electrónica	
III	Caixa	70 350\$00
	Chefe de despachantes	
	Cozinheiro de 1.ª	
	Electricista (oficial com mais de três anos) ..	
	Encarregado de construção civil de 2.ª	
	Escriturário de 1.ª	
	Encarregado de garagens II	
	Expedidor	
	Fiel de armazém (mais de três anos)	
	Fiscal	
	Fotógrafo-litógrafo (mais de três anos)	
	Impressor litográfico (mais de três anos)	
	Oficial metalúrgico de 1.ª (a)	
Operador de registo de dados		
Promotor de vendas		
Vulcanizador especializado		
IV	Encarregado de garagens I	67 650\$00
V	Apontador (mais de um ano)	64 350\$00
	Cobrador	
	Cozinheiro de 2.ª	
	Despachante	
	Ecónomo	
	Electricista (oficial com menos de três anos)	
	Empregado de serviços externos	
	Encadernador	
	Escriturário de 2.ª	
	Fiel de armazém (menos de três anos)	
	Fotógrafo-litógrafo (menos de três anos)	
	Impressor litográfico (menos de três anos) ..	
	Motorista (pesados e ligeiros)	
Motorista de serviço público		
Oficial metalúrgico de 2.ª (a)		
Oficial de construção civil de 1.ª (b)		
Recebedor		
Telefonista (mais de três anos)		

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
VI	Anotador-recepcionista	61 150\$00
	Auxiliar de escritório	
	Auxiliar de movimento	
	Bilheteiro	
	Cobrador-bilheteiro	
	Entregador de ferramentas e materiais de 1.ª	
	Oficial de construção civil de 2.ª (b)	
	Operador de estação de serviço	
	Pré-oficial electricista do 2.º ano	
	Telefonista (menos de três anos)	
VII	Apontador (menos de um ano)	58 300\$00
	Cafeteiro	
	Contínuo com mais de 21 anos	
	Controlador de caixa	
	Cozinheiro de 3.ª	
	Empregado de balcão	
	Entregador de ferramentas e materiais de 2.ª	
	Estagiário do 3.º ano	
	Guarda	
	Lavandeiro de 1.ª	
	Lubrificador	
	Montador de pneus	
	Porteiro	
Pré-oficial electricista do 1.º ano		
Vulcanizador		
VIII	Abastecedor de carburantes	55 450\$00
	Copeiro	
	Empregado de refeitório	
	Lavador	
	Lavandeiro de 2.ª	
	Operário não especializado	
Servente		
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano	51 650\$00
	Auxiliar gráfico do 2.º ano	
	Contínuo de 20 anos	
	Estagiário do 2.º ano	
	Praticante de fiel de armazém do 2.º ano ...	
	Praticante metalúrgico do 2.º ano	
Servente de limpeza		
X	Ajudante de electricista do 1.º ano	47 300\$00
	Auxiliar gráfico do 1.º ano	
	Contínuo de 19 anos	
	Estagiário do 1.º ano	
	Praticante de fiel de armazém do 1.º ano ...	
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano	
Pré-oficial de construção civil do 2.º ano ...		
XI	Contínuo de 18 anos	42 300\$00
	Pré-oficial de construção civil do 1.º ano ...	
XII	Aprendiz de construção civil dos 2.º e 3.º anos	38 950\$00
	ou com 18 anos	
	Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ou com 17	
XIII	anos	34 050\$00
	Paquete de 17 anos	
	Aprendiz de construção civil do 1.º ano ou com	
XIV	16 anos	33 650\$00
	Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou com 16	
	anos	
XIV	Paquete de 16 anos	33 650\$00
	Aprendiz de electricista do 2.º ano	
	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou com 15	
XIV	anos	33 650\$00
	Paquete de 15 anos	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
XV	Aprendiz de electricista do 1.º ano Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou com 14 anos Paquete de 14 anos	33 550\$00

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapa, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(b) Abrange as categorias profissionais de carpinteiro de toscos e cofragens, pedreiro e pintor.

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:

- 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;
- Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- 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 de acidentes 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 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:

- Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;
- Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;
- Proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste regulamento ou 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:

- 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 de 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 SEEF, Despacho Normativo n.º 22/87, de 28 de Fevereiro, e despacho da Inspeção-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:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem horário móvel;
- 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 Inspeção-Geral do Trabalho da área em que se situar a sede do estabelecimento ou unidade equipada a que o trabalhador estiver adstrito.

Artigo 4.º

Horário fixo

Os livretes fornecidos para 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 formato A6 (105 mm × 148 mm), compreendendo:

- Uma capa;
- Indicação das principais disposições a observar;
- Requisição de novo livrete;
- Um exemplo de folha diária preenchida;
- 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- 12 relatórios semanais, em duplicado;
- 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 Inspeção-Geral do Trabalho o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho suplementar, 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 Inspeção-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 inutilizado ou destruído nem as inscrições que nelas se façam podem ser emendadas 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 (quadrado) — períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos;

7-A (martelos) — trabalhos efectivos 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

Registos 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 seguinte;
- c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 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 Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 16.º

Registos e seus significados

1 — 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 n.º 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 n.º 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 n.º 4), de descanso (símbolo n.º 5) e de trabalho (símbolos n.ºs 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) Registrar-se-ão na rubrica n.º 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;

- e) Na rubrica n.º 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 noutros espaços; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) Na rubrica n.º 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas n.ºs 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos n.ºs 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica n.º 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas n.ºs 13, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

Momento 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 quinze minutos nem de sessenta minutos para 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 n.ºs 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 n.º 3 do correspondente relatório diário;
- b) Será inscrito 0 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) Registrar correcta e pontualmente no início e no fim do período a que respeitam 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 precederem 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 verifique 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 equipados 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 — Primeira data de utilização do livrete: ...

IV — Última data de utilização: ...

V — Nome completo, data do nascimento e residência do titular: ...

VI — Entidade patronal (nome, morada, telefone e carimbo): ...

(Verso)

Descanso semanal: ...

Descanso complementar: ...

Categoria profissional: ...

Local de trabalho: ...

MODELO N.º 2

(Conforme modelo estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho)

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 de matrícula do(s) veículo(s)	1. FOLHA DIÁRIA N.º 6	3. Dia e data
13		
4. <input checked="" type="checkbox"/>	1	2
5. <input type="checkbox"/>	2	3
6. <input type="checkbox"/>	3	4
7. <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
7a. <input type="checkbox"/>	5	6
	6	7
	7	8
	8	9
	9	10
	10	11
	11	12
14		
4. <input checked="" type="checkbox"/>	13	14
5. <input type="checkbox"/>	14	15
6. <input type="checkbox"/>	15	16
7. <input checked="" type="checkbox"/>	16	17
7a. <input type="checkbox"/>	17	18
	18	19
	19	20
	20	21
	21	22
	22	23
	23	24
8. Local do início do serviço:		
9. Local da cessação do serviço:		
10. Transporte Interfuncional de mercadorias. Preço máximo autorizado do conjunto de veículos:		
10a. Transporte Interfuncional de passageiros. Regime de trabalho escolhido:		
11. Conta-quilómetros:	Fim do serviço km.	12. <input type="checkbox"/>
	Início do serviço km.	13. <input type="checkbox"/>
	Percursos total km.	14. <input checked="" type="checkbox"/>
		14a. <input type="checkbox"/>
		15. Total
		13+14+14a.
18. Observações e assinatura:		

A. Nome completo do trabalhador _____

B.

RELATÓRIO SEMANAL

C. De _____ de _____ de 19____ Inclusive

D. Dia do período semanal	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total da produção semanal	
E. Hora início									
F. Hora fim									
G. Hora de almoço									
H. Hora de saída									
I. Hora de chegada									
La Total para re- motação									

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)

BB-55-7B

1. FOLHA DIÁRIA

11. 15

3. Dia e data

Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1973

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												

0. Local de início do serviço: LISBOA

9. Local de cessação do serviço: GÁZCERES

10. Transporte de mercadorias.

Para máxima autorizada do conjunto de veículos (eventualmente):

197

10a. Transporte de passageiros.

Regime de repouso diário escalado:

(10h)

11. Contas-quilómetros:

fim do serviço:

início do serviço:

Percurso total:

91 630

91 088

338

km/galões

km/galões

km/galões

16. Observações e assinaturas:

A. Pereira

12.

13.

14.

14a.

15. Total

13 + 14 + 14a

eventualmente

Número de horas

6 1/2

1/2

2 1/2

9 1/2

Form. n.º 345

Notas

1 — Na prática, os espaços das rubricas n.º 10 e 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 n.º 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.

2 — No espaço n.º 12, o facto de se indicarem doze 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 sete horas indicadas no espaço n.º 4 as cinco horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera, chega-se a um total de doze horas.

ANEXO V

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª (transferência de local de trabalho) e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho, com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá, com recurso aos seus meios e termos normais, o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

No caso da transferência referida no n.º 1, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trabalho e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária de Lisboa, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico, dividido sectorialmente ou não.

ANEXO VI

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feito e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de electricista;
Apontador;
Aprendiz de electricista;
Aprendiz de construção civil;
Aprendiz de metalúrgico;
Chefe de equipa;
Electricista (pré-oficial);
Electricista;
Encadernador;
Encarregado de electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Entregador de ferramentas;
Fiel de armazém;
Fotógrafo-litógrafo;
Impressor-litógrafo;
Lavador;
Lubrificador;
Monitor;
Montador de pneus;
Oficial de construção civil;
Oficial metalúrgico;
Oficial principal;
Operador de estação de serviço;
Operário não especializado;
Praticante de fiel de armazém;
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial de construção civil;
Servente;
Técnico de electrónica;
Vulcanizador;
Vulcanizador especializado;

b) Movimento/Passageiros:

Anotador-rececionista;
Bilheteiro;

Chefe de despachantes;
Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Chefe e movimento;
Cobrador-bilheteiro;
Despachante;
Expedidor;
Fiscal.
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista de serviço público;
Servente;

c) Serviços auxiliares:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;

d) Refeitórios e bares;

e) Medicina e enfermagem;

f) Limpeza.

g) Gráficos.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

a) Sector oficial e estações de serviço — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Sector de passageiros — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais. Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata. Gravata azul;

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Sector de turismo (motoristas) — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó, sem cinto e com botões normais. Camisa branca e gravata de cor azul;

d) Serviços auxiliares — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais. Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata. Gravata azul;

e) Refeitórios e bares — os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca.

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca.

Os cozinheiros têm direito a calça, casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

f) Medicina e enfermagem — os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca;

g) Limpeza — os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul;

h) Gráficos — os trabalhadores têm direito a bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e os chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso de gravata será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamento de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam, devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, com qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

a) Fato-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;

b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 18 meses e um casaco cada 24 meses;

c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;

d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;

e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;

f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;

g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

Lisboa, 20 de Setembro de 1991.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Janeiro de 1992.

Depositado provisoriamente em 7 de Janeiro de 1992.

Depositado definitivamente em 5 de Maio de 1992, a fl. 128 do livro n.º 6, com o n.º 184/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sínd. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro

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 Rodoviária de Lisboa, 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 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 reverter 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 profes-

sionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

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

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendiz metalúrgico e electricista, paquete, praticante e fiel de armazém.	14	—
Telefonista	15	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretária de direcção...	—	Curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador, empregado de serviços externos, porteiro e guarda.	21	—

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

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

3 — É vedado à empresa admitir:

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

Cláusula 5.ª

Preenchimento de vagas

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se 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 computador, o recrutamento far-se-á de entre indivíduos habilitados com o 11.º ano de escolaridade em área com matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para vir a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio, com a duração mínima de três meses e máxima de seis. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

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

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados, o recrutamento far-se-á, mediante provas de selecção, de entre indivíduos com o 9.º ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

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, situação em que o prazo será de 15 dias, se o contrato for inferior ou igual a seis 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.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao 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, 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 escriturário, metalúrgico, electricista, construção civil e de armazém serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento, para as categorias de oficial ou equivalente:

	Número de oficiais ou equivalente									
	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.

9 — Quando num refeitório exista apenas um cozinheiro, este será de 1.^a classe, desde que, em qualquer caso, tenha três anos de exercício de funções na 2.^a classe.

10 — Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.

11 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.^a

Acesso

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

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

Tempo de permanência na categoria ou classe — Anos	Categoria ou classe	Acesso
1	Estagiário do 3. ^o ano. Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano. Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano. Aprendiz electricista do 2. ^o ano. Ajudante de electricista do 2. ^o ano. Pré-oficial electricista do 2. ^o ano. Aprendiz de construção civil do 3. ^o ano. Pré-oficial de construção civil do 2. ^o ano.	Escriturário de 2. ^a Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano. Profissional metalúrgico de 2. ^a classe. Ajudante de electricista do 1. ^o ano. Pré-oficial electricista do 1. ^o ano. Oficial electricista (menos de três anos). Pré-oficial de construção civil do 1. ^o ano. Oficial de construção civil de 2. ^a classe.
2	Praticante de fiel de armazém.	Fiel de armazém (menos de três anos).
3	Escriturário de 2. ^a classe Oficial de construção civil de 2. ^a classe. Oficial metalúrgico de 2. ^a classe. Telefonista (grupo vi).	Escriturário de 1. ^a classe. Oficial de construção civil de 1. ^a classe. Oficial metalúrgico de 1. ^a classe. Telefonista (grupo v).

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano ou a pré-oficiais, no caso da construção civil, 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 paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

- a) Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros 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.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção 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.

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

8 — 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 outorgan-

tes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes 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, conforme o previsto na lei e no presente AE;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e de membros das comissões 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 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 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 os outros trabalhadores e com o público;
- l) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- m) Cumprir as demais obrigações emergentes deste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na cláusula 17.^a e no anexo V;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabe-

lecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.^a, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 45.^a;
- j) 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 impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

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

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

3 — A transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo V.

Cláusula 17.^a

Transferência do local de trabalho

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

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento onde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.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 condicionamentos legais e do presente AE.

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério 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 — Todos os trabalhadores de 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 extraordinário, em dia de descanso semanal ou complementar ou feriado, 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 19.ª

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário 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, construção civil, armazém, etc.), de quarenta e quatro horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias.

2 — O período de trabalho diário será interrompido para um intervalo de descanso para refeição, de dura-

ção não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.ª

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a 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, não podendo ser superior a nove horas diárias, distribuídas por 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 obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

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

Cláusula 21.ª

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos 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 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador.

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário:

- 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 extraordinário com carácter de regularidade.

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

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

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

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros;
- c) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos, para cumprimento de prazos certos e legais.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando expressamente o solicite.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Um dos dois dias de descanso semanal incidirá, 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 escrito entre o trabalhador e a empresa ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 20.^a

5 — Se o trabalhador prestar serviço em 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 imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

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

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

Cláusula 26.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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 25.^a

Cláusula 27.^a

Direito a férias

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

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a gozar dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, 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 as suas férias simultaneamente.

Cláusula 28.^a

Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, 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.

5 — No ano subsequente ao da admissão, o direito a férias vence nos termos legais.

Cláusula 29.^a

Marcação de férias

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado até ao último dia útil de Fevereiro.

3 — As férias dos motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bilheteiros, auxiliares de movimento e anotadores, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil. Os órgãos representativos destes trabalhadores participarão na marcação das férias, se assim o entenderem.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço desde que tenha prestado, nos termos da lei, três meses de efectivo 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 até Abril do ano imediato.

Cláusula 31.^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 de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de cessação de contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo o subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo, nos termos da lei.

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição 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 35.^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 decurso 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 36.^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 durante 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 37.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou de instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto 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 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 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, 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 da comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
k) 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.

Natureza da falta	Documento comprovativo
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 38.^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:

- As referidas na alínea f) da cláusula anterior, quando ultrapassem o crédito de horas legal;
- As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
- As referidas na alínea o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.^a

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

Cláusula 40.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração 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 da tabela que constitui o 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 fora indelével, onde conste a identificação da empresa e do trabalhador, número de inscrição deste na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade no montante de 1830\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2145\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e bilheiteiro.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 185\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 240\$, quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos, e de 275\$, se for superior.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos nos n.ºs 1 e 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo da substituição.

Cláusula 44.^a

Remuneração por substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá, desde o início, a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes do anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que, com a sua aceitação, prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 5270\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 7620\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;

c) 10 520\$ 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 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 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 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200%.

2 — Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 49.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeitos de remuneração de trabalho extraordinário, 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 50.^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 complementarará 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 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 51.^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 fracção 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 doença, devidamente comprovada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

6 — A empresa complementarará 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.

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 do quantitativo do subsídio da segurança social logo que o receber.

Cláusula 52.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 770\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

3 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.ª quanto à primeira refeição, ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.ª

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.ª

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontre a uma distância superior a 10 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com a duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição, e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada da refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 860\$.

7 — Terá direito a 775\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e no último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) À quantia de 500\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 860\$;
- d) À quantia de 165\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 860\$.

10.— Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6 nas alíneas b), c) e d) e n.ºs 8 e 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.^a

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontre fora de Portugal.

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 915\$ 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 internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (INTER-NORTE, INTERCENTRO e INTERSUL), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

- a) A 10 100\$ por cada dia de viagem;
- b) A 8550\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia do início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remunerações de trabalho suplementar (cláusula 47.^a), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente, segundo a actualização que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

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-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 incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de 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 aleitem 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 57.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de duas horas diárias ou de dez horas semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação, os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante dois dias para a prova escrita e mais dois para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior.

4 — Em caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeriram 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 conhecimento 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.

Cláusula 58.^a

Trabalhadores menores

1 — A empresa e os seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as normas legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sanidade e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — 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:

- Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação;
- Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente AE será punida com as sanções seguintes:

- Repreensão;
- Repreensão registada;

ou 2c) 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 proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.

Cláusula 61.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou de membro de comissão ou de subcomissão de trabalhadores;
- 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 62.^a

Consequências da aplicação de 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:

- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a fixada nos termos da lei;
- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 63.^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, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições 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 graves.

Cláusula 65.^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 66.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- 3) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 67.^a

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros),

a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — 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.

3 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de electrotecnia.

4 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 68.^a

Comissões de higiene e segurança

1 — Deverão ser constituídas, para exercer funções nos termos legais, comissões de higiene e segurança, de composição paritária, com o máximo de quatro elementos, em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As comissões de higiene e segurança são órgãos consultivos da empresa, competindo-lhes:

- a) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da higiene e segurança no trabalho, que devem ser submetidos à apreciação da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar 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 em 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 69.^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 repercussões nas condições de saúde.

5 — A empresa suportará os custos dos exames médicos ou outros serviços prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 70.^a

Exames médicos

1 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como de exames complementares clinicamente determinados.

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei.

Cláusula 71.^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 72.^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 necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação dos 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 73.^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 de 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) Reconversão, que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais; pode revestir duas modalidades: inicial e de aperfeiçoamento.

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que 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 74.^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 75.^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 76.^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 nela prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilitações;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e ou provas profissionais.

Cláusula 77.^a

Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

2 — Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em re-

sultado da passagem ao regime de agente único, 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 da cláusula 17.^a

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa ou indirecta de reconversão profissional efectuada.

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 78.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo do correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 79.^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 80.^a

Controlo e fiscalização de baixas

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo, constante do anexo III.

Cláusula 81.^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.

6 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

Cláusula 82.^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 encontra 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 efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 83.^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 81.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do n.º 1 após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

7 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

Cláusula 84.^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 85.^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 86.^a

Apoio por apreensão de licença de condução

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 87.^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 de 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 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 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, 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 88.^a

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados, mediante a apresentação do cartão de identificação da empresa, salvo o disposto no n.º 8.

2 — Os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados, enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito, bem como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O viúvo(a) do trabalhador, os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessário uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores para cada viagem.

9 — Qualquer trabalhador da empresa ou reformado que pretenda viajar nos serviços expresso, no qual estejam já esgotadas as quatro vagas a si reservadas e referidas no número anterior, poderá fazê-lo mediante o pagamento de 50% da tarifa aplicável.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho, conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo VI.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 91.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão da empresa exerce-se nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 92.^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 caso 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 a criação de novas categorias profissionais e 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 XXII

Disposições finais

Cláusula 93.^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 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 94.^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

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedores, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Anotador-recepcionista. — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público, ao qual presta informações; quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório (a). — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral; pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou afixação de documentos dentro das instalações.

Auxiliar gráfico. — É o trabalhador gráfico que, tendo completado a sua aprendizagem, auxilia os oficiais e se prepara para o exercício das correspondentes funções.

Auxiliar de movimento (a). — É o trabalhador que executa anotações e registos de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes, do livrete de trabalho e

de discos de tacógrafo, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico, outras tarefas análogas e distribuição de fardamento e expediente.

Bate-chapa/serralheiro civil. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone; pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o 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 sobrescritos 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.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira; emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo; colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches; assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos, podendo efectuar tarefas de reparação, execução ou montagem de peças em poliéster ou materiais afins bem como de polidor ou carpinteiro.

Carpinteiro de toscos ou cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções respectivas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

(a) Estas categorias destinam-se só às reconversões.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providencia na distribuição dos meios humanos e materiais, de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral; pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos; pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo immobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

Chefe de secção (inclui as categorias de *encarregado metalúrgico* e *encarregado electricista*). — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros; verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros ou despachos procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta as-

sistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura; pode proceder à recolha de dados estatísticos; a despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa; presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir ao serviço a que é destinada; pode efectuar outros serviços análogos.

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento, ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço; auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata, garante e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e utensílios.

Despachante. — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua o despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e procede à cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente; zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda; pode, eventualmente, efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário; pode ainda efectuar, excepcionalmente, a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Económico. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui artigos destinados aos refeitórios; recebe e controla os produtos e providencia para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados; é responsável pela sua con-

servação e beneficiação, de acordo com a legislação de salubridade; fornece os produtos solicitados; mantém em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as entradas, saídas e devoluções; elabora as requisições para os fornecedores, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existências, no que pode ser assistido; fornece nota justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; zela pela limpeza e higiene dos locais do economato.

Electricista (oficial). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo; procede às operações de abastecimento; elabora as requisições dos produtos; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalho e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências; poderá substituir o controlador nos seus impedimentos.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve refeições dos 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 serviços 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.

Encadernador. — É o trabalhador que executa todas ou parte das tarefas que comportam o trabalho de encadernação.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina;

verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador com formação específica em actividades preventivas e curativas, prestando cuidados complementares da acção clínica.

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controlo de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como efectua 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 de 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.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumazar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros, dentro ou fora das estações, e colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos dos tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas; pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos e cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Fotógrafo-litógrafo. — É o trabalhador que fotografa ilustrações e textos para obter películas, tramas ou não, destinadas à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais, avalia com o densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; em originais a cores, calcula os valores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de secção nas cores base; revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; em originais opacos a cores, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as más caras de correcção de cores; em originais de traço, utiliza positivos sem trama; pode servir-se de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções, bem como pode ter conhecimentos ou especialização de electrónica; pode desempenhar funções de montador.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e dos 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.

Impressor litográfico. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; pode imprimir em plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres, faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição de tintas e examina as provas e a perfeição do ponto nas meias-tintas; efectua as correcções e afinações necessárias; regula a marginação, vigia a tiragem, assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar; pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu exterior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquina.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso; incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos.

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. Pode ainda proceder a atestos e ou mudar de óleos e lubrificantes, desde que livremente o aceite.

Monitor. — É o trabalhador que ensina, teórica e ou praticamente, a formação e aperfeiçoamento profissional, dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a ministrar aos instruendos.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesa-

dos ou ligeiros); 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.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público; compete-lhe zelar pelo 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 necessárias e adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes; pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro ou como agente único, cabendo-lhe, nesta modalidade, efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

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 computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados, quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances* e tomando acções correctivas, desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de estação de serviço. — É o trabalhador que procede à execução das tarefas gerais implícitas ao funcionamento de uma estação de serviço, competindo-lhe, nomeadamente, fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedores, cuidar das referidas bombas, proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e reparações em pneus e câmaras de ar e à substituição de rodas; procede à lavagem e desinfestação dos veículos automóveis no seu interior ou exterior, executando os serviços complementares inerentes à lavagem quer por sistema manual quer por outro; pode também proceder à lubrificação de veículos automóveis, mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e recolha de amostras, atestando-os com os óleos indicados.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em pro-

gramas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avaria do equipamento, toma as acções correctivas normalizadas do centro.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avaria do equipamento, toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta serviços enumerados para o contínuo.

Pedreiro (oficial de construção civil). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantaria, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (construção civil). — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura de obras.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal e viaturas ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respectivas funções.

Pré-oficial (construção civil). — É o trabalhador de cada uma das categorias da construção civil que, durante o período prévio para o pré-oficialato, executa trabalhos de menor responsabilidade da respectiva categoria.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; competem-lhe normalmente as funções de 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 se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, manter e actualizar o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.).

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata; pode, eventualmente, auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir volumes.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos, para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais e detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, trans-

formadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes, segundo as especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

Vulcanizador especializado. — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II Chefe de fiscais A Chefe de movimento A Chefe de secção A Encarregado electricista A Encarregado metalúrgico A Monitor A Operador de computador A Operador de registo de dados principal Secretário de direcção A	78 300\$00
II	Chefe de equipa Chefe de estação I Encarregado de armazém Encarregado de refeitório Enfermeiro Escriturário principal Oficial principal (metalúrgico e electricista) .. Preparador e controlador de dados A Recepcionista ou atendedor de oficinas Técnico de electrónica	73 200\$00
III	Caixa Chefe de despachantes Cozinheiro de 1.ª Electricista (oficial com mais de três anos) .. Encarregado de construção civil de 2.ª Escriturário de 1.ª Encarregado de garagens II Expedidor Fiel de armazém (mais de três anos) Fiscal Fotógrafo-litógrafo (mais de três anos) Impressor-litográfico (mais de três anos) Oficial metalúrgico de 1.ª (a) Operador de registo de dados Promotor de vendas Vulcanizador especializado	70 350\$00
IV	Encarregado de garagens I	67 650\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
V	Apontador (mais de um ano)..... Cobrador..... Cozinheiro de 2. ^a Despachante..... Ecónomo..... Electricista (oficial com menos de três anos)..... Empregado de serviços externos..... Encadernador..... Escriturário de 2. ^a Fiel de armazém (menos de três anos)..... Fotógrafo-litógrafo (menos de três anos)..... Impressor-litográfico (menos de três anos)..... Motorista (pesados e ligeiros)..... Motorista de serviço público..... Oficial metalúrgico de 2. ^a (a)..... Oficial de construção civil de 1. ^a (b)..... Recebedor..... Telefonista (mais de três anos).....	64 350\$00
VI	Anotador-rececionista..... Auxiliar de escritório..... Auxiliar de movimento..... Bilheteiro..... Cobrador-bilheteiro..... Entregador de ferramentas e materiais de 1. ^a Oficial de construção civil de 2. ^a (b)..... Operador de estação de serviço..... Pré-oficial electricista do 2. ^o ano..... Telefonista (menos de três anos).....	61 150\$00
VII	Apontador (menos de um ano)..... Cafeteiro..... Contínuo com mais de 21 anos..... Controlador de caixa..... Cozinheiro de 3. ^a Empregado de balcão..... Entregador de ferramentas e materiais de 2. ^a Estagiário do 3. ^o ano..... Guarda..... Lavandeiro de 1. ^a Lubrificador..... Montador de pneus..... Porteiro..... Pré-oficial electricista do 1. ^o ano..... Vulcanizador.....	58 300\$00
VIII	Abastecedor de carburantes..... Copeiro..... Empregado de refeitório..... Lavador..... Lavandeiro de 2. ^a Operário não especializado..... Servente.....	55 450\$00
IX	Ajudante de electricista do 2. ^o ano..... Auxiliar gráfico do 2. ^o ano..... Contínuo de 20 anos..... Estagiário do 2. ^o ano..... Praticante de fiel de armazém do 2. ^o ano..... Praticante metalúrgico do 2. ^o ano..... Servente de limpeza.....	51 650\$00
X	Ajudante de electricista do 1. ^o ano..... Auxiliar gráfico do 1. ^o ano..... Contínuo de 19 anos..... Estagiário do 1. ^o ano..... Praticante de fiel de armazém do 1. ^o ano..... Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano..... Pré-oficial de construção civil do 2. ^o ano.....	47 300\$00
XI	Contínuo de 18 anos..... Pré-oficial de construção civil do 1. ^o ano.....	42 300\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
XII	Aprendiz de construção civil dos 2. ^o e 3. ^o anos ou com 18 anos..... Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano ou com 17 anos..... Paquete de 17 anos.....	38 950\$00
XIII	Aprendiz de construção civil do 1. ^o ano ou com 16 anos..... Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano ou com 16 anos..... Paquete de 16 anos.....	34 050\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 2. ^o ano..... Aprendiz metalúrgico do 2. ^o ano ou com 15 anos..... Paquete de 15 anos.....	33 650\$00
XV	Aprendiz de electricista do 1. ^o ano..... Aprendiz metalúrgico do 1. ^o ano ou com 14 anos..... Paquete de 14 anos.....	33 550\$00

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapa, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(b) Abrange as categorias profissionais de carpinteiro de toscos e cofragens, pedreiro e pintor.

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 de acidentes 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 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 ou 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 de 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 Inspeção-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 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 Inspeção-Geral do Trabalho da área em que se situar a sede do estabelecimento ou unidade equiparada a que o trabalhador estiver adstrito.

Artigo 4.º

Horário fixo

Os livretes fornecidos para 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 formato A6 (105 mm x 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 Inspeção-Geral do Trabalho o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho suplementar, 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 Inspeção-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 inutilizado ou destruído nem as inscrições que nelas se façam podem ser emendadas 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 (quadrado) — períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos;
- 7-A (martelos) — trabalhos efectivos para além da condução;
- 12 (cama + martelo) — 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

Registos 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 seguinte;
- c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 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 Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 16.º

Registos e seus significados

1 — 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 n.º 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 n.º 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 n.º 4), de descanso (símbolo n.º 5) e de trabalho (símbolos n.ºs 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) Registrar-se-ão na rubrica n.º 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;

e) Na rubrica n.º 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 noutros espaços; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;

f) Na rubrica n.º 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;

g) Nas rubricas n.ºs 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos n.ºs 6, 7 e 7-A, respectivamente;

h) Na rubrica n.º 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas n.ºs 13, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

Momento 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 quinze minutos nem de sessenta minutos para 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 lu-

gar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas n.ºs 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 n.º 3 do correspondente relatório diário;
- b) Será inscrito 0 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 efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registrar correcta e pontualmente no início e no fim do período a que respeitam 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 con-

tratante do AETR deverão conter os dados relativos aos períodos de trabalho e de repouso respeitantes aos sete dias que precederem 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 verifique 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 equipados com aparelho de controlo utilizado em conformidade com o Regulamento CEE n.º 3821/85, do Conselho, de 20 de Dezembro de 1985.

I — Livrete individual de controlo para trabalhadores dos transportes rodoviários.

II — País: Portugal.

III — Primeira data de utilização do livrete: ...

IV — Última data de utilização: ...

V — Nome completo, data do 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)

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 de matrícula do(s) veículo(s)	1. FOLHA DIÁRIA	3. Dia e data																																																																																																																																																												
	N.º 6																																																																																																																																																													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;">1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td> </tr> <tr> <td>4. <input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. <input type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>6. <input type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>7. <input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>7a. <input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	4. <input checked="" type="checkbox"/>													5. <input type="checkbox"/>													6. <input type="checkbox"/>													7. <input checked="" type="checkbox"/>													7a. <input checked="" type="checkbox"/>													<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;">13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td> </tr> <tr> <td>4. <input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. <input type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>6. <input type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>7. <input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>7a. <input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	4. <input checked="" type="checkbox"/>													5. <input type="checkbox"/>													6. <input type="checkbox"/>													7. <input checked="" type="checkbox"/>													7a. <input checked="" type="checkbox"/>													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																																																																																																																																																		
4. <input checked="" type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
5. <input type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
6. <input type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
7. <input checked="" type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
7a. <input checked="" type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24																																																																																																																																																		
4. <input checked="" type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
5. <input type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
6. <input type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
7. <input checked="" type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
7a. <input checked="" type="checkbox"/>																																																																																																																																																														
8. Local do início do serviço:		9. Local da cessação do serviço:																																																																																																																																																												
10. Transporte Inter municipal de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos:																																																																																																																																																														
10a. Transporte Inter municipal de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:																																																																																																																																																														
11. Conta-quilómetros:		12. R.P.A.																																																																																																																																																												
Fim do serviço km.		13. 0.																																																																																																																																																												
Início do serviço km.		14. <input checked="" type="checkbox"/>																																																																																																																																																												
Percurso total km.		14a. <input type="checkbox"/>																																																																																																																																																												
12. Observações e assinaturas:		15. Total 13+14+14a.																																																																																																																																																												

A. Nome completo do trabalhador _____

B. **RELATÓRIO SEMANAL**

C. De _____ de _____ de 19____ Inclusive

D. Dia de período semanal	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total do período semanal	
E. Hora início									
F. Hora fim									
F. Hora fim									
K. Descrição das atividades desempenhadas	G. Descrição								
	H. Descrição								
	H. Descrição								
	L. Descrição								
La Total para período									

K. Observações _____

L. Data do repouso semanal precedente _____

M. Assinatura do trabalhador _____

N. Assinatura da entidade patronal _____

Di, e data
Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1973

1. FOLHA DIÁRIA
n.º 15

2. Número de matrícula do(s) veículo(s)
DB-55-7B

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4												
5												
6												
7												
7a												

	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4												
5												
6												
7												
7a												

8. Local de início do serviço: LISBOA 9. Local de cessação do serviço: GÁLCRES

10. Transporte de mercadorias.
Pelo máximo autorizado do conjunto de veículos* (eventualmente): 1RT

10a. Transporte de passageiros.
Regime de repouso diário escolhido: (10H)

11. Conta-quilómetros:
 fim do serviço: 91 630 km/quilómetros
 início do serviço: 91 099 km/quilómetros
 Percursos total: 535 km/quilómetros

12. Observações e adiutaria:

[Assinatura]

12.	Número de horas	12
13.		6 1/2
14.		1/2
14a.		2 1/2
15.	Total 13 + 14 + 14a eventualmente	9 1/2

Linha n.º 345

Notas

1 — Na prática, os espaços das rubricas n.º 10 e 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 n.º 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.

2 — No espaço n.º 12, o facto de se indicarem doze 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 sete horas indicadas no espaço n.º 4 as cinco horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera, chega-se a um total de doze horas.

ANEXO V

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª (Transferência de local de trabalho) e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho, com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá, com recurso aos seus meios e termos normais, o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

No caso da transferência referida no n.º 1, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajeto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária de Lisboa, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico, dividido sectorialmente ou não.

ANEXO VI

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitura e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usará ainda um crachá, ou cartão de identidade, contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso de crachá ou cartão de identidade é extensivo aos trabalhadores que não façam uso do fato de trabalho, durante horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público ou motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de electricista;
Apontador;
Aprendiz de electricista;
Aprendiz de construção civil;
Aprendiz de metalúrgico;
Chefe de equipa;
Electricista (pré-oficial);
Electricista;
Encadernador;
Encarregado de electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Entregador de ferramentas;
Fiel de armazém;
Fotógrafo-litógrafo;
Impressor-litógrafo;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Monitor;
Montador de pneus;
Oficial de construção civil;
Oficial metalúrgico;
Oficial principal;
Operador de estação de serviço;
Operário não especializado;
Praticante de fiel de armazém;
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial de construção civil;
Servente;
Técnico de electrónica;
Vulcanizador;
Vulcanizador especializado;

b) Movimento/passageiros:

Anotador-recepcionista;
Bilheteiro;
Chefe de despachantes;
Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Chefe e movimento;
Cobrador-bilheteiro;
Despachante;
Expedidor;
Fiscal.
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista de serviço público;
Servente;

c) Serviços auxiliares:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;

d) Refeitórios e bares;

e) Medicina e enfermagem;
f) Limpeza.
g) Gráficos.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

- a) Sector oficial e estações de serviço — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;
- b) Sector de passageiros — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais. Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata. Gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

- c) Sector de turismo (motoristas) — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó, sem cinto e com botões normais. Camisa branca e gravata de cor azul;
- d) Serviços auxiliares — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais. Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata. Gravata azul;
- e) Refeitórios e bares — os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca.

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca.

Os cozinheiros têm direito a calça, casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

- f) Medicina e enfermagem — os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca;
- g) Limpeza — os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul;
- h) Gráficos — os trabalhadores têm direito a bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e os chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso de gravata será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamento de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam, devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, com qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato de macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 18 meses e um casaco cada 24 meses;
- c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e um de seis em seis meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;
- f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;
- g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço, serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste Regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

1 — A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

2 — Cessando o contrato de trabalho é obrigatório a devolução à Empresa dos fatos de trabalho, cujo prazo de duração não tiver terminado, sob pena de dedução na liquidação de contas do valor remanescente da peça ou peças que faltarem.

Lisboa, 30 de Dezembro de 1991.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outros:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Fevereiro de 1992.

Depositado provisoriamente em 13 de Fevereiro de 1992.

Depositado definitivamente em 5 de Maio de 1992, a fl. 128 do livro n.º 6, com o n.º 183/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Electricidade de Portugal (EDP) e o SINDEL — Sind. Nacional de Energia Alteração da composição da comissão paritária

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 30 de Julho de 1990, foi publicada a composição da comissão paritária emergente do AE em epígrafe, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990.

Por indicação do SINDEL — Sindicato Nacional de Energia, a sua representação na aludida comissão paritária passou a ter a seguinte composição:

Francisco Nogueira Rodrigues Ermitão.
Juvenal Ribeiro de Sousa.
Carlos António Jesus Costa e Almeida.
António Santos Lambelho.