Boletim do Trabalho e Emprego

43

1.ª SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 714$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 43	P. 2085-2164	22-NOVEMBRO-1998

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:
. . .

Portarias de regulamentação do trabalho:
. . .

Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações dos CCT para a ind. de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais 2087

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármores e Materiais de Construção e outros 2088

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros 2088

— Aviso para PE das alterações dos AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho e entre a mesma empresa e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros 2088

— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Rectificação 2088

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROOF — Feder. Nacional dos Professores e outros 2089

— CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármores e Materiais de Construção e outros — Alteração salarial e outras 2118

— CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras 2121

— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a ASCEF — Assoc. Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária 2122

— AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outro — Alteração salarial e outras 2161

— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabaco e outros — Deliberação da comissão paritária 2163

— CCT entre a UNIHSNOR — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação 2163

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.

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — *Depósito legal n.º 8820/85* — Tiragem: 3500 ex.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

. . .

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

. . .

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações dos CCT para a ind. de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais.

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 das alterações dos contratos colectivos celebrados entre a Associação Nacional dos Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 23, de 22 de Junho de 1998, e 32, de 29 de Agosto de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

a) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante nem noutras representativas das entidades patronais do sector que exerçam a actividade de transformação de vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) As alterações do contrato colectivo de trabalho referido na alínea anterior e do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármores e Materiais de Construção e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármores e Materiais de Construção e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1998.

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

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as relações de trabalho tituladas por entidades patronais filiadas na AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros.

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 das alterações do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas:

a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho e entre a mesma empresa e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações das convenções colectivas de trabalho insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados artigo e diploma, tornará as convenções extensivas às relações de trabalho entre a entidade patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1998, foi publicado o aviso para PE em epígrafe, cujo texto carece de rectificação.

Assim, a p. 1816, onde se lê «*Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 27 e 31, de 22 de Julho de 1998 e de 22 de Agosto de 1998» deve ler-se «*Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.os 27 e 32, de 22 de Julho de 1998 e de 29 de Agosto de 1998».

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROOF — Feder. Nacional dos Professores e outros.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço, representados ou não pelas associações sindicais outorgantes.

Entende-se por estabelecimento de ensino particular as instituições criadas por pessoas singulares ou colectivas privadas em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco alunos ou em que se desenvolvam actividades regulares de carácter educativo.

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato terá o seu início de vigência em 1 de Outubro de 1998 e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — As tabelas salariais e as restantes cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses.

3 — Por denúncia entende-se a apresentação de uma proposta de revisão à parte contrária, que poderá ter lugar decorridos que sejam 10 meses sobre a data do início de vigência do contrato no respeitante à matéria de expressão pecuniária.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato:
b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança:
f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
g) Facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade;
i) Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados;
j) Passar certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
k) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas:
c) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos de corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
d) Acompanhar, com interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como a assistência a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
e) Assistir, até ao fim do ano escolar, a cursos de formação, reciclagem e aperfeiçoamento, quer de iniciativa oficial, quer privada, neste último caso sem agravamento do horário, salvo se o seu interesse pedagógico for comprovadamente reconhecido pelo Ministério da Educação;
f) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
g) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
h) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação obedeça, cumulativamente, às seguintes condições:

Respeitar o horário do professor em outros estabelecimentos de ensino nos quais preste serviço;
Não colidir com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

i) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido em conselho escolar;
j) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de reciclagens ou de formação referidos na alínea *g*) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
l) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos;
m) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos, desde que tal hipótese não haja sido considerada em reunião do conselho de turma ou do conselho escolar;
n) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal e apresentar a respectiva prova de acordo com a alínea *k*) do artigo 4.º;
o) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos.

Artigo 6.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos seus trabalhadores;
g) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada, nos termos da lei sindical;
h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
i) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
l) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
m) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
n) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
o) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
p) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ME;
q) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
r) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão de exploração os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.

2 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transiente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção a endereçar para os domicílios conhecidos ou estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

5 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

6 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 8.º

Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais serão obrigadas a elaborar e a remeter os mapas do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 9.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 10.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 11.º é o seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 ;
b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a*) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto artigo 11.º

Artigo 11.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à enti-

dade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto no n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 12.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 13.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Artigo 14.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 15.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 16.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 17.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo n.º 1.

2 — Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias

profissionais, ser-lhe-á devida a retribuição fixada para a categoria mais elevada.

3 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 64.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego.*

4 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de remunerações mínimas.

5 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência profissional, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 18.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a 15 dias, salvo para os trabalhadores com funções pedagógicas para os quais, mediante acordo escrito, poderá ser elevado até seis meses.

2 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

4 — Não se aplica o disposto nos n.os 1 e 3 anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal tendo, para isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

Artigo 19.º

Contratos a prazo

1 — A celebração de contratos a prazo entre entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato será considerada nula e de nenhum efeito por iludir as disposições dos contratos sem prazo, nos seguintes casos:

a) Se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal, através de contratos por tempo indeterminado;
b) Se houver denuncia sem fundamento do contrato a prazo para admitir outro trabalhador nas mesmas tarefas ou se não for dada preferência ao trabalhador em causa em nova admissão, no prazo de seis meses.

2 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a prazo são iguais aos trabalhadores permanentes, salvo as especificidades inerentes ao contrato.

3 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

4 — O contrato de trabalho a prazo certo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, vencimento, local de trabalho e início e termo do contrato.

5 — No termo do prazo estabelecido, o contrato passará a contrato sem prazo salvo se até oito dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

6 — Aos trabalhadores que prestam serviço na empresa com contratos a prazo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

Artigo 20.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) No ensino infantil — vinte e cinco horas de trabalho lectivo, mais duas horas de coordenação, mais três horas de preparação de actividades na escola:
b) No 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo semanais, mais três horas de coordenação;
c) Nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas a vinte e cinco horas lectivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
d) Na educação e ensino especial — vinte e duas horas, mais três semanais, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação de aulas;
e) No ensino de línguas em cursos extracurriculares — vinte e cinco horas de presença, para um máximo de vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$\frac{14 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

2 — O tempo de serviço prestado desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior com excepção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação será pago nos termos do artigo 43.º

3 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

Artigo 21.º

Redução do horário lectivo de docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica os respectivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2 — As horas referidas no número anterior fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 20.º

Artigo 22.º

Período normal de trabalho dos restantes trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 20.º e 21.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo.

Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá por acordo ser prestado fora do estabelecimento;

b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, vinte e cinco horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões e coordenação do trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e três horas destinadas a reuniões e programação de trabalho;

c) Técnico de serviço social — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de intervenção directa. As restantes cinco horas destinam-se à preparação de actividades, bem como à formação contínua e a actualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças, mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com utentes, mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;

g) Restantes trabalhadores — quarenta horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas e 30 minutos nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea *f*) do n.º 1.

Artigo 23.º

Regras quanto à elaboração do horário dos docentes

1 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 20.º, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina determinada pelo Ministério da Educação, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes da sua actividade normal aplicadas em actividades para-escolares a determinar pela direcção do estabelecimento.

4 — Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço do professor.

5 — Se se verificarem alterações que se repercutam nas horas de serviço e daí resultar diminuição do número de horas de docência, o professor deverá completar as suas horas de serviço mediante desempenho de actividades para-escolares a acordar com a direcção do estabelecimento.

6 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

7 — Os professores que estejam submetidos a horários de ocupação não completa têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigidos.

8 — Por cada período de aulas, de manhã, de tarde ou à noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de duas horas semanais.

9 — Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora de lição e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

10 — A entidade patronal não poderá impôr ao professor um horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

11 — Se por motivo de serviço oficial, de carácter pedagógico e devidamente comprovado, decorrente de obrigações contraídas previamente ao início do ano lectivo, as que lhes sejam impostas independentemente da sua iniciativa, o professor estiver impossibilitado de cumprir o horário estabelecido, poderá exigir a redução, de harmonia com as necessidades daquele serviço.

Artigo 24.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder quatro ou cinco horas de trabalho, conforme se trate de empregados de escritório ou de outros trabalhadores.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

Artigo 25.º

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho extraordinário.

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

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenha decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam transportes colectivos habituais.

6 — Sempre que a prestação de trabalho extraordinário obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

Artigo 26.º

Trabalho nocturno

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

Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 27.º

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 28.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenhem outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais referidas.

3 — Na impossibilidade de substituir um trabalhador ausente nos termos previstos no n.º 1 deste artigo, poderá ser celebrado um contrato de trabalho a prazo com um trabalhador estranho ao estabelecimento, de acordo com o n.º 9 do artigo 19.º

Artigo 29.º

Efeitos da substituição

1 — No caso de o trabalhador contratado nos termos do anterior continuar ao serviço para além do termo do contrato ou se efectivamente se verificar uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de celebração do contrato.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4 — O trabalhador substituto terá preferência durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 30.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado, tendo em conta o disposto nos artigos 20.º e 22.º

2 — Nos colégios que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores de cozinha, refeitório e copa e os empregados de limpeza necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 31.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 22 dias úteis de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

3 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

4 — 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.

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito a 11 dias úteis de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, conforme a vontade do trabalhador.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

8 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100%.

9 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

10 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Artigo 32.º

Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas

1 — A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixados oficialmente, apenas poderá ser dedicado a:

a) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
c) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;
d) Actividades educacionais de interesse colectivo ou privadas de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas dos ensinos infantil, especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas; na medida em que se verifique uma redução significativa do número de alunos, deverá adoptar-se em tais períodos, nos ensinos infantil e especial e em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva por ocasião do Natal e da Páscoa.

4 — Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no número anterior não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o n.º 2 deste artigo.

Artigo 33.º

Férias — Restantes trabalhadores

1 — O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo artigo anterior deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

Artigo 34.º

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.

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

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

4 — O chamamento à prestação do serviço militar obrigatório é entendido sempre como impedimento prolongado.

Artigo 35.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

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

Artigo 36.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo para este efeito ser previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, que se pronunciarão sobre a justeza e oportunidade da pretensão.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

Artigo 37.º

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 38.º

Faltas — definição

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 40.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

6 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 39.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente ou doença assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico, desde que devidamente comprovadas;

b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
d) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas *b*) e *c*), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
f) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;
g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
j) As que resultem de imposição legal devidamente comprovada, designadamente de autoria judicial, militar ou policial;
l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
o) As dadas para prestação de provas de exames em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.os 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 1 deste artigo;
b) As dadas nos casos previstos na alínea *h*), salvo disposição legal ou contrária ou tratando-se de faltas por membros de comissões de trabalhadores;
c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
d) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo.

8 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

9 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 40.º

Faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos no número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a legação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano.

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

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tem-

pos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

6 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 5 do artigo 38.º

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 41.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1, a entidade patronal:

a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
b) Pagará o subsídio de refeição no montante de 2220$, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos da alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio igual a 20 % da retribuição diária por cada dia de deslocação;
b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — 585$;
Almoço ou jantar — 2220$;
Dormida com pequeno-almoço — 5800$;
Diária completa — 9500$;
Ceia — 1270$;

c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais de alojamento excederem os valores fixados na alínea *b*) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas *b*) dos n.os 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea *c*) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuados nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de gasolina super em vigor na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho.

11 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas, e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 42.º

Remunerações mínimas

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo III, tendo as partes acordado uma nova estrutura de carreiras para a tabela dos docentes, conforme o referido anexo.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas.

5 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativo às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

6 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

7 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

8 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

Artigo 43.º

Remunerações do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 %, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
b) 200 %, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

2 — Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

3 — Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \frac{\text{remuneração mensal}}{30}$$

Artigo 44.º

Remuneração do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado além das 20 horas serão pagas com um acréscimo de 25 %.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

3 — As aulas leccionadas antes das 20 horas que se integrem em cursos essencialmente nocturnos serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

Artigo 45.º

Subsídios — generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 46.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 640$, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 47.º

Subsídio de férias

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

Artigo 48.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido no decurso desse ano civil, quer por ter havido rescisão de contrato, ser-lhe-ão devidos a título de subsídio de Natal dois dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

Artigo 49.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 50.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) 26 300$, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a 180 000$;

b) 23 750$, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 12, inclusive;
c) 16 000$, para os restantes trabalhadores docentes;
d) 14 560$, para os trabalhadores não docentes dos níveis 13 a 18, inclusive;
e) 8350$, para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhes-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação têm alojamento e tomam todas as refeições, e estabelecimentos em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 51.º

Diuturnidade — trabalhadores docentes

1 — As diuturnidades para os trabalhadores docentes foram abolidas, passando as mesmas a integrar o vencimento base.

Artigo 52.º

Diuturnidades — trabalhadores não docentes

1 — As remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção para os trabalhadores não docentes serão acrescidas de uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência em categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal ate ao máximo de cinco.

2 — Para os efeitos do número anterior entende-se que as categorias profissionais cuja progressão depende da prestação de bom e efectivo serviço não são de acesso obrigatório e automático.

3 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de 5350$.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

Artigo 53.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais e pelo tempo e classificação de serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — Conscientes das dificuldades que se levantam relativamente à regularidade de uma carreira profissional, acordam as partes outorgantes da presente convenção a introduzir por agora os conceitos de bom e efectivo serviço, recorrendo para essa classificação apenas a critérios objectivos e sem consagração legal. Isto sem prejuízo de, em futuras negociações, se estabelecerem então critérios mais rigorosos, para a classificação do serviço dos trabalhadores do ensino particular e cooperativo.

3 — Para efeitos da presente convenção e enquanto não forem definidos outros critérios para a classificação do serviço ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos deveres profissionais.

4 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais do que um estabelecimento, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

5 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Artigo 54.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, devera ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado os professores obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — As reuniões do Conselho Pedagógico, do Conselho de Professores ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício estão abrangidas pelas excepções previstas no n.º 2 do artigo 20.º

4 — Os professores legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos professores profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

5 — Os professores referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 55.º

Trabalho de mulheres

1 — Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

a) Frequência de consultas pré-natais e de planeamento familiar durante as horas de serviço, sem perda de retribuição, desde que se verifique a impossibilidade de as mesmas terem lugar sem prejuízo do período normal de trabalho;
b) Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até três meses após o parto;
c) Faltar até 98 dias por ocasião do parto sem prejuízo da antiguidade e demais regalias.
d) Faltar até 30 dias no máximo no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;
e) Após o parto e durante um ano, dois períodos diários para aleitação de meia hora cada um ou a equivalente redução do seu período normal de trabalho diário sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

2 — Os casos previstos na alínea *d*) do número anterior não serão incluído no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo da alínea *c*) do n.º 1 deste artigo.

3 — A entidade patronal pagará mensalmente, nos casos das alíneas *c*) e *d*) do número anterior, a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da previdência.

Artigo 56.º

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado às suas necessidades especiais sem que isso implique tratamento menos favorável, devendo ser-lhes facultado um dia para preparação das provas de exame de cada disciplina ou outras provas de avaliação que legalmente as substituam, para além daqueles em que as provas se realizarem.

2 — O trabalhador terá de fazer prova de que se apresentou às provas de avaliação.

3 — Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50% nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

Artigo 57.º

O trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 58.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 59.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 60.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 61.º

Subvenção de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença ou seguro por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 62.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior for inferior à retribuição auferida à data da baixa a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Artigo 63.º

Seguros

Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Artigo 64.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 65.º

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;
b) Integrar os casos omissos;
c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 66.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego.*

5 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equi-

valente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cárdio-vascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delineação de programas e currículos educativos.

Técnico de serviço social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

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

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução e fornece os elementos contabilísticos necessários à defi-

nição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; proceder ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou a máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação 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 as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas, outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação; preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário; executar as manipulações necessárias e mais sensíveis; retirar o papel impresso, corrigir os possíveis erros detectados e anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

Grau I:

a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;
e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto a aplicação de métodos e alcance de resultados;
f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos 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 coordenação;
f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

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 específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas:
d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma, ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Extinção de categorias profissionais

São extintas as seguintes categorias profissionais:

Chefe de escritório, de divisão e de serviços;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Dactilógrafo;
Estagiário;
Escriturário de 3.ª;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador mecanográfico estagiário;
Operador mecanográfico;
Perfurador-verificador;
Paquete de 14/15 anos;
Subchefe de secção/escriturário principal.

Reclassificações

1 — Data. — A reclassificação dos trabalhadores será reportada à data da entrada em vigor das novas tabelas salariais (1 de Outubro de 1992).

Nos casos em que o trabalhador é integrado numa categoria de promoção automática futura, a contagem de tempo para esse efeito far-se-á a partir dessa data de reclassificação.

2 — Diuturnidades. — Todos os trabalhadores reclassificados conservam o direito às diuturnidades vencidas ate à data da reclassificação, cujo valor fará parte integrante da sua retribuição.

3 — Processo:

3.1 — Chefe de escritório, de divisão e de serviço. — Estas categorias são extintas, sendo os trabalhadores reclassificados em chefe de serviços administrativos, com a mesma função das categorias extintas.

3.2 — Subchefe de secção/escriturário principal. — A extinção destas categorias obriga à reclassificação dos trabalhadores em assistentes administrativos I.

3.3 — Primeiro-escriturário. — Esta categoria profissional extingue-se, sendo os trabalhadores reclassificados em escriturário II, se a antiguidade for inferior a oito anos, e em assistente administrativo I, se a antiguidade for igual ou superior a oito anos.

3.4 — Terceiro-escriturário. — Com a extinção desta categoria, os trabalhadores são reclassificados na categoria e escalão designado por escriturário I.

3.5 — Segundo-escriturário. — Com a extinção desta categoria, os trabalhadores serão reclassificados na categoria e escalão designado por escriturário I, contando-se nesta categoria todo o tempo de serviço prestado como segundo-escriturário para efeitos de acesso à categoria e escalão designado por escriturário II.

3.6 — Estagiário e dactilógrafo. — Com a extinção destas categorias, os trabalhadores são reclassificados em escriturário estagiário.

3.7 — As categorias profissionais desdobradas em escalões (contabilista, tesoureiro, chefe de secção, documentalista, secretário de direcção ou administração, operador de computador, telefonista e recepcionista) obrigam à reclassificação no grau I da respectiva categoria.

C — Trabalhadores electricistas

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

D — Trabalhadores de hotelaria

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

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo o responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

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

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controle aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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 das 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 qualidade e quantidade 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.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste aos alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações de avarias etc.; provê a alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo o que acorda com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

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; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

ANEXO II

Densidades e condições específicas dos trabalhadores administrativos, hotelaria, vigilância, portaria, limpeza e actividades similares.

***A*) Trabalhadores administrativos**

Regimes especiais de admissão, promoção e acesso

1 — As condições mínimas de admissão são:

a) Trabalhadores administrativos — curso do ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de

habilitação profissional correspondentes ao nível mínimo do desempenho de funções administrativas qualificadas, se oficialmente reconhecido como equivalente;

b) Para as restantes categorias profissionais e para as quais não exigem habilitação literária ou profissional específicas, as condições mínimas são as legais e a idade mínima de admissão são os 16 anos.

2 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

3 — Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão I não pode exceder três anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao nível II.

O acesso ao grau III não é automático, não sendo, por isso, função do tempo de permanência no grau II.

4 — A contratação de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua integração:

a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;

b) No grau II, para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau II, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

5 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

6 — Para efeitos de promoção e acesso será contado todo o tempo que o trabalhador tiver ao serviço do mesmo estabelecimento de ensino ou de estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal.

7 — Os casos omissos ou de difícil interpretação poderão ser resolvidos através da comissão paritária.

***B*) Trabalhadores de hotelaria**

Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

Condições básicas de alimentação e vestuário

Alimentação:

1) Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários;
2) Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa;
3) O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas;
4) Ao profissional que, por prescrição médica, necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

***C*) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares**

Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

***D*) Motoristas**

Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter habilitações exigidas por lei;
Possuir a carta de condução profissional.

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

ANEXO III

Tabela de vencimentos dos trabalhadores docentes do ensino particular e cooperativo a vigorar a partir de 1 de Outubro de 1998 até 30 de Setembro de 1999

A — Professores licenciados e profissionalizados

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
A1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de licenciatura e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço	465 300$00	21 150$00
A2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de licenciatura e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	365 200$00	16 600$00
A3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de licenciatura e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	323 400$00	14 700$00
A4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de licenciatura e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	294 800$00	13 400$00
A5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de licenciatura e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	271 700$00	12 350$00
A6	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de licenciatura e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	234 300$00	10 650$00
A7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de licenciatura	215 600$00	9 800$00

B — Professores com bacharelato e profissionalizados

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
B1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço	381 700$00	17 350$00
B2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	365 200$00	16 600$00
B3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	323 400$00	14 700$00
B4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	294 800$00	13 400$00
B5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	271 700$00	12 350$00
B6	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	234 300$00	10 650$00
B7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato	215 600$00	9 800$00

C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	272 360$00	12 380$00
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	234 300$00	10 650$00

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	220 000$00	10 000$00
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	213 620$00	9 710$00
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	191 400$00	8 700$00
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	189 200$00	8 600$00
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	183 040$00	8 320$00
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	179 960$00	8 180$00
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	171 160$00	7 780$00
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço .... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	151 800$00	6 900$00
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	132 660$00	6 030$00
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	129 140$00	5 870$00
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	121 000$00	5 500$00

D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
D1	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço	430 000$00	
D2	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	360 000$00	
D3	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	320 000$00	
D4	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	270 000$00	
D5	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	240 000$00	
D6	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	218 000$00	
D7	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura	193 000$00	

E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
E1	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço	381 700$00	
E2	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	300 000$00	
E3	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	280 000$00	
E4	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	230 000$00	
E5	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	213 500$00	
E6	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	171 100$00	
E7	Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional	151 870$00	

F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço	190 000$00	
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 29 ou mais anos de bom e efectivo serviço	181 000$00	
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	180 000$00	
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	171 100$00	
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	151 800$00	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	136 900$00	

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	120 900$00	
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	113 850$00	
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	110 000$00	
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de infância autorizado	100 000$00	

G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	294 800$00	
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	293 000$00	
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	230 000$00	
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização	213 500$00	

Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem, desde que isso não implique perda de retribuição.

H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	225 500$00	10 250$00
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	220 000$00	10 000$00
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	194 040$00	8 820$00
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	191 400$00	8 700$00
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	189 200$00	8 600$00

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	183 040$00	8 320$00
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior	179 960$00	8 180$00
H8	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	151 800$00	6 900$00
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	129 360$00	5 880$00

I — Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	192 500$00	8 750$00
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	189 200$00	8 600$00
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	183 260$00	8 330$00
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	151 800$00	6 900$00
I5	Professor de cursos extracurriculares	129 360$00	5 880$00

J — Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Vencimento base	Valor-hora semanal
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	234 300$00	10 650$00
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	220 000$00	10 000$00
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	191 400$00	8 700$00
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	121 000$00	5 500$00

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Tabela de vencimentos dos trabalhadores não docentes do ensino particular e cooperativo a vigorar entre 1 de Outubro de 1998 e 30 de Setembro de 1999

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
1	Psicólogo com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel do grau VI	229 300$00
2	Psicólogo com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico licenciado ou bacharel do grau V	214 100$00

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
3	Psicólogo com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Fisioterapeuta com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	199 800$00
4	Psicólogo com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Fisioterapeuta com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	186 400$00
5	Psicólogo com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	181 300$00
6	Fisioterapeuta com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Psicólogo Técnico de serviço social	174 100$00
7	Técnico licenciado ou bacharel do grau III Chefe de serviços administrativos	168 800$00
8	Fisioterapeuta com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Enfermeiro com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	165 600$00
9	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel do grau II	155 800$00
10	Fisioterapeuta com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Enfermeiro com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	155 200$00
11	Contabilista I Tesoureiro I Técnico licenciado ou bacharel do grau I Fisioterapeuta Terapeuta ocupacional Terapeuta da fala Enfermeiro	147 200$00
12	Chefe de secção II Documentalista II	145 400$00
13	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Guarda-livros Secretário de direcção ou administração II	127 600$00
14	Assistente administrativo II Secretário de direcção ou administração I Operador de computador II	116 000$00
15	Assistente administrativo I Operador de computador I Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	109 800$00
	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório Escriturário II	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
16	Oficial electricista Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	104 700$00
17	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Carpinteiro Motorista de pesados e ligeiros Pedreiro Pintor Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	100 100$00
18	Escriturário I	97 600$00
19	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	95 800$00
20	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	92 500$00
21	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Prefeito Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista II	90 900$00
22	Telefonista I Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de rouparia Recepcionista II	90 500$00
23	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	85 100$00
24	Contínuo Costureiro Empregado de balcão Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I Vigilante	81 900$00
25	Contínuo de 18 a 21 anos Empregado de camarata Empregado de limpeza	74 200$00
26	Paquete de 16 ou 17 anos	51 900$00

Lisboa, 16 de Setembro de 1998.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores em nome dos Sindicatos dos Professores da Região dos Açores, da Grande Lisboa, da Madeira, do Norte, da Região Centro e da Zona Sul:

Manuel André.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel André.

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

Manuel André.

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

Manuel André.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

Manuel André.

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

Ana Gouveia.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel André.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores, Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

Manuel André.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

Manuel André.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

Manuel André.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Manuel André.

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, Escritórios e Serviços do Minho;
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 e Serviços do Distrito de Leiria;
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

Declaração

A FESHOT — 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 Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
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 Sul.

Lisboa, 21 de Setembro de 1998. — Pela Direcção Nacional, *(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:

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 27 de Julho de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 15 de Outubro de 1998.
Depositado em 11 de Novembro de 1998, a fl. 164 do livro n.º 8, com o n.º 378/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármores e Materiais de Construção e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT regulamenta as relações de trabalho entre os industriais representados pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes na área de Portugal continental.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente CCT entra em vigor na data de distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo período de um ano, podendo ser denunciado após terem decorrido 10 meses a contar da data da sua entrega para depósito.

Cláusula 15.ª

Local de trabalho, deslocações e transferências do local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi admitido para prestar os seus serviços ou para o qual foi transferido.

2 — *a*) O trabalho prestado para além de um raio de 5 km do limite da localidade onde habitualmente o trabalhador presta serviço considera-se prestado fora do local de trabalho, dando-lhe direito ao pagamento das despesas de ida e regresso, as quais deverão ser efectuadas nas horas normais de serviço, e ainda um subsídio de alimentação, no valor de 900$, fora do local habitual de prestação de trabalho.
b) Sempre que as viagens de ida e regresso, por interesse da entidade patronal e com o consentimento do trabalhador, sejam efectuadas fora das horas normais de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o tempo nelas despendido como trabalho extraordinário.

3 — Sempre que haja deslocação dentro de 5 km do limite da localidade onde habitualmente o trabalhador presta serviço, tem este direito ao pagamento das despesas com as viagens de serviço que eventualmente tenha despendido.

4 — Sempre que o trabalhador seja acidentalmente deslocado para prestar serviço fora do local habitual de trabalho, sem regresso diário ao local onde habitualmente pernoite, tem direito:

a) A ajudas de custo à razão de 1450$ por dia;
b) Ao pagamento das viagens de ida e regresso, que deverão ser feitas nas horas normais de trabalho, aplicando-se, quando o não sejam, a alínea *b*) do n.º 2.

5 — Os canteiros-assentadores, quando em serviço externo que implique colaboração com trabalhadores de outros sectores industriais, ficarão sujeitos ao horário de trabalho desses sectores quanto aos dias de prestação de serviço, mas sempre sem prejuízo da duração máxima semanal de trabalho a que estão obrigados.

6 — O horário de trabalho dos trabalhadores da produção do sector das pedreiras de brita e granito distribuir-se-á de segunda-feira a sexta-feira, não podendo iniciar-se o período diário antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas, excepto nos casos de horários por turnos, podendo então iniciar-se antes das 7 horas ou terminar depois das 20 horas, sem prejuízo da duração semanal de trabalho a que estão obrigados.

Cláusula 38.ª

Faltas justificadas

. . . . . .

. . . . . .

g) As dadas por motivo de nascimento do filho até três dias seguidos ou interpolados, as quais deverão ser gozadas nos 15 dias subsequentes ao nascimento do filho.

Cláusula 46.ª

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de almoço no valor de 900$.

2 — Não terão direito a subsídio de almoço correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que, no decurso daquela, hajam faltado injustificadamente.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — As disposições constantes nesta cláusula não são aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montantes não inferiores a 900$.

Cláusula 47.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a uma diuturnidade no valor de 3200$ por

cada três anos de permanência na mesma categoria profissional ou profissão sem acesso obrigatório e na mesma empresa, até ao limite máximo de quatro diuturnidades, tendo-se a primeira diuturnidade vencido em 1 de Abril de 1983 para todos os trabalhadores que se encontram na situação prevista neste número.

2 — O valor da diuturnidade referida no número anterior passará a 3310$ a partir de 1 de Abril de 1999 e será aplicável a todas as diuturnidades já vencidas até esta data e às que se vencerem posteriormente.

3 — Perdem, no entanto, o direito às diuturnidades vencidas os trabalhadores que, estando nas condições previstas no n.º 1 desta cláusula, sejam, contudo, promovidos, desde que a remuneração correspondente à categoria a que foram promovidos não seja inferior à soma das suas remunerações base efectivas anteriores, acrescidas das diuturnidades referidas.

4 — Para efeitos da presente cláusula, entende-se que as licenças sem retribuição suspendem o prazo para aquisição do direito às diuturnidades.

ANEXO II

Condições específicas

B) Cobradores

II — Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com funções de recebimento ou pagamento têm direito a um abono mensal para falhas de 2560$.

2 — O abono referido fará parte integrante da retribuição, desde que o trabalhador esteja classificado em profissão a que correspondam funções de recebimento e ou pagamento.

E) Escritórios e serviços

V — Abono para falhas

1 — Os trabalhadores considerados como caixa e cobradores têm direito a um abono para falhas no valor de 2560$.

2 — Aos trabalhadores que substituem os titulares das categorias mencionadas anteriormente, por impedimento destes, será atribuído o abono para falhas enquanto durar a substituição.

H) Rodoviários

IV — Refeições

1 — A empresa pagará ao trabalhador, mediante factura, todas as refeições que este tenha de tomar fora do local de trabalho para onde foi contratado.

2 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço, no valor de 365$, quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito a uma ceia no valor de 855$ quando esteja ao serviço em qualquer período entre a 0 e as 5 horas.

4 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Remunerações
I-A	131 950$00
I	123 150$00
II	113 950$00
III	110 450$00
IV	106 100$00
V	104 500$00
VI	99 250$00
VII	95 350$00
VIII	88 900$00
IX	88 100$00
X	82 000$00
XI	79 600$00
XII	76 400$00
XIII	54 300$00
XIV	46 000$00

Notas

1 — As remunerações mínimas e o subsídio de almoço produzirão efeitos a partir de Agosto de 1998.

2 — As diferenças de remuneração decorrentes da retroactividade consagrada no número anterior poderão ser pagas no prazo de três meses contados a partir da data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que o presente CCT for publicado.

Lisboa, 14 de Outubro de 1998.

Pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármores e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FTIEP — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármores e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicatos dos Trabalhadores, da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 14 de Outubro de 1998. — Pelo 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, Escritórios e Serviços do Minho;
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, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

SIES — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 16 de Outubro de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
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 dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
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 Indústria Mineira.

Lisboa, 16 de Outubro de 1998. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

Entrado em 3 de Novembro de 1998.
Depositado em 11 de Novembro de 1998, a fl. 164 do livro n.º 8, com o n.º 379/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro representadas pela ACRAL e ACP e, do outro lado, os trabalhadores do seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.ª

Vigência

1, 2 e 3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — A tabela salarial constante no anexo IV produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1998.

Cláusula 20.ª

Horário de trabalho

1 — Nos meses de Janeiro a Novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais.
Nos meses de Dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com os dias de descanso obrigatório.

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 21.ª

Trabalho extraordinário

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

5 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio, ou através de suporte informático, imediatamente antes do início e após o seu termo, respectivamente.

Cláusula 24.ª

Retribuições certas mínimas

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa será atribuído um abono mensal de 1950$.

5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 1500$.

Cláusula 29.ª

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — 4650$;
Alojamento e pequeno-almoço — 2600$;
Pequeno-almoço — 260$;
Almoço, jantar ou ceia — 1425$; ou
Pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

b) e *c*) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 34.ª

Faltas justificadas

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

a), *b*), *c*), *d*), *e*), *f*), *g*), *h*), *i*) e *j*) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

k) Dia do funeral por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau (tios/tias, sobrinhos/sobrinhas), devidamente comprovado.

Cláusula 35.ª

Consequências das faltas justificadas

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — As faltas previstas nas alíneas *b*), *c*), *d*), *e*), *f*), *g*), *h*), *i*), *j*) e *k*) da cláusula anterior não implicarão perda de retribuição.

3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.ª

Trabalho feminino

. . . . . .

a) *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

b) Por ocasião de parto, uma licença de 98 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar até 30 dias antes do parto;

c) Dois períodos de uma hora cada um por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos durante os 12 meses posteriores à licença de parto; a trabalhadora poderá, em alternativa, deduzir o período de uma hora no início e no termo do período diário de trabalho.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Níveis	Remunerações
A	93 475$00
B	85 650$00
C	83 650$00
D	77 700$00
E	71 870$00
F	63 600$00
G	58 900$00
H	58 900$00
I	58 900$00
J	44 175$00
L	44 175$00
M	44 175$00

Pela ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Portimão:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 20 de Outubro de 1998. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 26 de Outubro de 1998.

Depositado em 9 de Novembro de 1998, a fl. 164 do livro n.º 8, com o n.º 376/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a ASCEF — Assoc. Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela associação sindical outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência do acordo

1 — O presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1998.

2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1999.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1998 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste acordo.

4 — Em qualquer altura da vigência do AE podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julguem convenientes, nos termos legais.

Cláusula 3.ª

Revisão do acordo

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretendem rever.

2 — A resposta, por escrito, deverá ser enviada até 25 dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a contar da data da denúncia e deverão estar concluídas 15 dias após o seu início.

4 — No caso de falta de resposta ou por acordo das partes, proceder-se-á à conciliação a efectuar pelos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho, apenas em relação às cláusulas em que não tiver havido acordo das partes.

5 — Participarão nas reuniões de conciliação três representantes de cada uma das partes e um representante do Ministério do Trabalho.

6 — Se, findas as negociações ou após a conciliação, as partes não chegarem a acordo, a resolução do conflito será submetida a arbitragem, apenas quanto às cláusulas em que não tiver acordo das partes.

7 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros de parte.

8 — Os árbitros das partes serão nomeados três dias após a última reunião emergente no n.º 6 desta cláusula e o terceiro árbitro será escolhido nos dois dias seguintes.

9 — Não podem ser árbitros os administradores, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem.

10 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos, que poderão solicitar às entidades interessadas todos os elementos de que necessitem.

11 — A decisão arbitral será tomada por maioria e deverá ser enviada às partes e ao Ministério do Trabalho no prazo de 15 dias a contar da nomeação dos árbitros.

12 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagradas no presente acordo.

13 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos que o presente acordo.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
d) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
g) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar.

Cláusula 5.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência definidas na cláusula 48.ª e sem prejuízo do regime a definir em regulamento quanto à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanentes às necessidades de formação resultantes das carreiras dos trabalhadores, nos termos em que vierem a ser fixados no regulamento;

f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos fixados em regulamento, as facilidades necessárias para a confirmação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ou em organismos externos à empresa, sem prejuízo do período de dispensa da prestação de trabalho constante da cláusula 150.ª;
g) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
h) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
i) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
j) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
l) Pôr à disposição dos trabalhadores, através dos seus delegados sindicais , locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados e não por quaisquer dificuldades à sua divulgação;
m) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado por qualquer dos sindicatos, salas e recintos para reuniões junto aos locais de trabalho.

Cláusula 6.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta;
c) Baixar a categoria do trabalhador;
d) Transferir o trabalhador com desrespeito das disposições constantes do presente acordo e do regulamento de transferências;
e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou regalias

CAPÍTULO III

Admissões e readmissões

Cláusula 7.ª

Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental, as acções de formação a que devem submeter-se os candidatos admitidos ou readmitidos são as definidas em regulamentos.

Cláusula 8.ª

Condições gerais de admissão

1 — As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima: 18 anos;
b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem;
c) Maior aptidão para o exercício da função e categoria comprovada em exames de selecção.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a adopção de critérios especiais de admissão quanto a aprendizes e a categorias e funções que o justifiquem.

Cláusula 9.ª

Condições de preferência de admissão

1 — Em igualdade de situação de dois ou mais candidatos dentro dos princípios estabelecidos na cláusula anterior, terão preferência na admissão:

a) 1.ª prioridade: candidatos desempregados;
b) 2.ª prioridade: candidatos empregados.

2 — Dentro de cada uma das prioridades previstas no número anterior, terão preferência por ordem decrescente:

1.º Viúvas e filhos de ferroviários falecidos;
2.º Filhos de ferroviários ao serviço ou reformados;
3.º Irmãos e cônjuges de ferroviários ao serviço;
4.º Outros candidatos.

3 — Verificando-se ainda igualdade de situação dentro das prioridades estabelecidas, os candidatos serão ordenados preferentemente tendo em consideração:

1.º Maior agregado familiar;
2.º Maior antiguidade de inscrição.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se sem prejuízo dos critérios de preferência constantes das leis.

Cláusula 10.ª

Preenchimento de postos de trabalho

1 — Serão preenchidos de preferência pelos trabalhadores ao serviço na empresa, nos termos a fixar em regulamento:

a) Os postos de trabalho a criar;
b) Os postos de trabalho a preencher.

2 — Na hipótese prevista na alínea *a*) do número anterior e em caso de não adaptação do trabalhador, este poderá regressar ao lugar que ocupava anteriormente, desde que o solicite no prazo de 30 dias.

Cláusula 11.ª

Carteira profissional

A empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores portadores da respectiva carteira profissional quando obrigatória, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados.

Cláusula 12.ª

Exames

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, sem prejuízo do disposto na cláusula 8.ª

2 — A empresa obriga-se a assegurar transporte na sua rede aos candidatos que tiverem de se deslocar para se submeter a exames.

3 — Aos candidatos será paga pela empresa, por cada dia em que sejam submetidos a exame, a importância correspondente a $^{1}/_{22}$ da retribuição mensal atribuída à categoria para que se tiverem candidatado.

Cláusula 13.ª

Condições de trabalho

1 — No acto da admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas.

2 — No documento a entregar aos praticantes, a referência ao local de trabalho será substituída pela indicação dos locais onde se efectuará a formação inicial.

3 — As admissões ou quaisquer alterações às condições inicialmente acordadas com os trabalhadores e que devam constar de documento escrito a entregar a estes, serão comunicadas ao sindicato, no prazo de 15 dias.

4 — A empresa compromete-se a enviar ao sindicato respectivo, no prazo de 30 dias a partir da data da assinatura deste acordo, uma relação dos trabalhadores cujas categorias são por ele representadas, donde constem retribuições, horários e locais de trabalho.

Cláusula 14.ª

Readmissões

1 — A readmissão dos trabalhadores não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respectivo contrato, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Caso não exista vaga na respectiva categoria o trabalhador poderá, mediante prévia declaração escrita, aceitar a sua readmissão em categoria inferior mesmo que essa seja em diferente carreira daquela a que anteriormente pertencia, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em regulamento de carreiras.

3 — Aos trabalhadores readmitidos será contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço, todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à empresa, salvo quanto à antiguidade na categoria para que forem readmitidos se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

Cláusula 15.ª

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo celebrados pela empresa ficam sujeitos ao estabelecido nesta acordo de empresa para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a retribuição a pagar ao trabalhador contratado a prazo será a prevista neste acordo de empresa para a respectiva categoria.

3 — Os contratos a prazo com trabalhadores de elevada especialização técnica poderão ser celebrados a qualquer nível de retribuição que se torne indispensável.

4 — A empresa só poderá celebrar contratos a prazo para fazer face a situações especiais, nomeadamente tarefas sazonais, impedimentos prolongados ou quando se verifique a falta de disponibilidade de trabalhadores ao seu serviço em número suficiente para fazer face às situações especiais em causa.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

CAPÍTULO IV

Formação

Cláusula 16.ª

Princípio geral

A matéria relativa à formação será objecto de regulamento.

SECÇÃO I

Formação

Cláusula 17.ª

1 — A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral dos trabalhadores nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — Essa formação deverá ser:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta;
b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação permanente;
c) Democrática, isto é, acessível a todos, de acesso não selectivo e participada.

Cláusula 18.ª

Formação geral e técnico-profissional

1 — Os diversos campos de formação agrupam-se segundo duas grandes linhas: formação geral e formação técnico-profissional.

2 — A formação geral constitui complemento da instrução geral, não profissional e de apoio à formação técnico-profissional, visando:

a) Colocar os trabalhadores em condições de melhorar a qualidade dos seus serviços;
b) Fornecer os meios culturais necessários ao acesso a novas categorias profissionais.

3 — A formação técnico-profissional é orientada em ordem à resolução dos problemas decorrentes da adaptação às diversas situações profissionais concretas que se deparem aos trabalhadores.

Cláusula 19.ª

Primeira formação e formação ao longo da carreira

1 — A formação técnico-profissional compreende a primeira formação e a formação ao longo da carreira.

2 — A primeira formação é proporcionada a todos os trabalhadores em começo de carreira, de forma a que eles preencham convenientemente os postos de trabalho a que serão afectos.

3 — A formação ao longo da carreira, constante de múltiplas acções, tem por objectivo garantir a qualificação técnica necessária a um constante progresso profissional.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.ª

Princípios gerais

É proibido à empresa retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes, sem prejuízo da utilidade que para a empresa possa resultar dos trabalhos de aprendizagem referidos no regulamento respectivo.

Cláusula 21.ª

Escolas de aprendizagem

1 — A empresa obriga-se à manutenção e reestruturação das escolas de aprendizagem que correspondam às necessidades de serviço.

2 — A empresa obriga-se a desenvolver todos os esforços no sentido de ser obtida a cooperação das entidades competentes para o funcionamento das escolas de aprendizagem, incluindo o reconhecimento da equivalência dos cursos ministrados nas referidas escolas a graus de ensino oficial.

Cláusula 22.ª

Idade

É de 18 anos incompletos o limite máximo de idade para a admissão de aprendizes.

Cláusula 23.ª

Integração profissional

A empresa obriga-se a integrar nos seus quadros, nas carreiras para que a sua formação foi orientada, todos os aprendizes, após conclusão dos respectivos cursos, desde que nos mesmos tenham obtido aproveitamento, não obstante o disposto na cláusula 8.ª, n.º 1, alínea *a*).

Cláusula 24.ª

Inspecções médicas

1 — A empresa assegurará, pelo menos, duas vezes por ano, a inspecção médica dos aprendizes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu normal desenvolvimento.

2 — A empresa, quando solicitada, obriga-se a dar conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao sindicato respectivo, o qual as poderá mandar repetir por médico à sua escolha.

3 — No caso de divergência entre os resultados da inspecção médica e do exame efectuado por iniciativa do sindicato o trabalhador será submetido a junta médica.

4 — Se o resultado final da junta médica for contrário ao da inspecção considerada no n.º 1, a empresa assumirá o encargo tanto do exame a que se refere o n.º 2, como da junta médica a que se refere o n.º 3.

Cláusula 25.ª

Limites do período de trabalho

É vedado aos trabalhadores com menos de 18 anos o exercício da actividade profissional antes das 8 e depois das 19 horas.

Cláusula 26.ª

Certificado de aproveitamento

No caso de cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, a empresa obriga-se a facultar-lhe o certificado de aproveitamento referente ao tempo e tipo de aprendizagem.

CAPÍTULO V

Carreiras profissionais e promoções

Cláusula 27.ª

Princípio geral

A definição das carreiras profissionais, bem como os critérios e condições de promoção, serão objecto de regulamentos.

SECÇÃO I

Carreiras profissionais

Cláusula 28.ª

Princípios gerais

As carreiras profissionais dos trabalhadores ao serviço da empresa serão definidas tendo em conta as carac-

terísticas dos diferentes postos de trabalho, o tempo mínimo necessário para o acesso aos vários níveis e as respectivas retribuições.

Cláusula 29.ª

Igualdade de oportunidade de acesso

As carreiras são estruturadas de modo a permitir o acesso aos vários níveis, simultaneamente de trabalhadores com formação geral garantida pela empresa e dos que possuam maior nível de habilitações à data da admissão ou as adquirirem depois desta.

Cláusula 30.ª

Acesso a níveis de retribuição superior

O acesso a níveis de retribuição superior é garantido independentemente de vagas ou percentagens.

SECÇÃO II

Promoções

Cláusula 31.ª

Definição

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou mudança para a categoria de natureza e hierarquia superior noutro sector e a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

Cláusula 32.ª

Princípios gerais de promoção

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará a seguinte ordem de preferência:

a) Competência profissional;
b) Habilitações técnico-profissionais;
c) Antiguidade.

CAPÍTULO VI

Transferências

Cláusula 33.ª

Conceito de transferência

1 — Constitui transferência a mudança do exercício de actividade de uma localidade para outra ou, dentro da mesma localidade, de um órgão autónomo para outro.

2 — Para efeito do número anterior, considera-se:

a) Localidade — a área administrativa de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificada a sua inexistência, uma concentração individualizada de actividades da CP;
b) Órgão autónomo — órgão directamente dependente do conselho de gerência.

Cláusula 34.ª

Transferências a pedido do trabalhador

1 — Aos trabalhadores não pode ser negado o direito de serem transferidos a seu pedido, nos termos e condições definidos no regulamento de transferencias, submetendo-se à existência de vagas declaradas abertas pela empresa.

2 — A empresa não poderá preencher as vagas antes de as mesmas terem sido declaradas abertas, sendo a respectiva divulgação feita nos termos do regulamento de transferências.

Cláusula 35.ª

Transferências por necessidade de serviço e outros motivos

1 — Quando, por necessidade de serviço, a empresa propuser a um trabalhador a sua transferência, esta só poderá efectuar-se com o acordo por escrito do trabalhador, sem prejuízo do que vier a ser fixado nos regulamentos de carreiras profissionais, reclassificação e transferências.

2 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito de optarem entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos.

Dentro do prazo de um ano, o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

3 — Nas transferências resultantes de reafectação, reclassificação ou reconversão, o acordo escrito do trabalhador é substituído pelo exercício do direito de opção relativamente às vagas declaradas abertas e ainda não preenchidas.

4 — Nas transferências por necessidade de serviço e nas transferências resultantes de extinção de postos de trabalho, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 — Nas transferências resultantes de reafectação, reclassificação ou reconversão, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência até ao limite de dois meses de retribuição, não podendo, no entanto, exceder 30 000$.

Cláusula 36.ª

Transporte em caso de transferência

A empresa assegurará gratuitamente os transportes decorrentes da transferência do trabalhador e dos familiares que com ele coabitam.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 37.ª

Período normal de trabalho — Geral

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho é de oito horas diárias, quer seja diurno, nocturno ou misto, e de quarenta horas por semana, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

3 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

5 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária (RD).

Quanto às situações que confiram direito a tratamento especial, considerar-se-ão apenas as horas de trabalho efectivo.

6 — A dispensa a que se refere o n.º 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao período normal de trabalho em que vai verificar-se.

Cláusula 37.ª-A

Período normal de trabalho — Carreira de condução

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho é de oito horas diárias, quer seja diurno, nocturno ou misto, e de quarenta horas por semana, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

3 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

5 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária (RD).

Quanto às situações que confiram direito a tratamento especial, considerar-se-ão apenas as horas de trabalho efectivo.

6 — A dispensa a que se refere o n.º 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao período normal de trabalho em que vai verificar-se.

7 — Os trabalhadores não podem recusar-se, durante o período normal de trabalho, a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que lhe seja indicada e a executar quaisquer serviços ou tarefas compatíveis com as respectivas categorias profissionais que lhes sejam determinadas, nos períodos em que, por razões de serviço, não tenham trabalho atribuído.

Cláusula 38.ª

Horários de trabalho

1 — Os horários de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respectivas sedes.

2 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários que lhes corresponderem nesses locais de trabalho, desde que, nesses locais, esteja em vigor um horário para o serviço a executar.

Cláusula 39.ª

Horário flexível

1 — A empresa sujeitará a regime de horário flexível os centros de trabalho e os postos de trabalho em que a aplicação de tal regime se afigure viável, sem prejuízo da possibilidade de suspender essa aplicação, após a audição dos sindicatos interessados, sempre que ela se revele contrária aos interesses da empresa.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para a prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 40.ª

Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

3 — As escalas de serviço serão afixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, 10 dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.ª

4 — O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.

5 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

Cláusula 41.ª

Organização de turnos

1 — Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho, definido pelas disposições do presente acordo.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para nove horas, sendo que, para o pessoal que labore em regime de turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais, este repouso poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração de repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 42.ª

Intervalos de descanso — Geral

1 — Intervalos de descanso são as interrupções intercaladas no período normal de trabalho diário destinadas a refeições.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, sem prejuízo das disposições especiais contidas neste acordo.

3 — Os intervalos de descanso são previamente estabelecidos nos horários de trabalho a horas próprias para as refeições e concedidos, na medida do possível, de harmonia com as conveniência do serviço e dos trabalhadores, de forma que eles não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 42.ª-A

Intervalos de descanso — Carreira de condução

1 — Intervalos de descanso são as interrupções intercaladas no período normal de trabalho diário, destinadas a refeições.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 52.ª

3 — Os intervalos de descanso são previamente estabelecidos nos horários de trabalho a horas próprias para as refeições e são concedidos, na medida do possível, de harmonia com as conveniências do serviço e dos trabalhadores, de forma que eles não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Quando, por motivos de serviço inadiável, não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário de trabalho, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH) durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de meias horas.

5 — Em situações especiais e mediante prévio acordo por escrito dos trabalhadores, poderão ser estabelecidos horários em que não se prevejam intervalos de descanso, devendo as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

Cláusula 43.ª

Repouso

1 — Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto.

2 — Entre dois períodos de trabalho diário, nocturno ou misto, consecutivos haverá um repouso mínimo de dez horas, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 52.ª, 56.º, 63.ª e 64.ª

3 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso definido nos termos do n.º 1, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (RH), sem prejuízo do disposto nas cláusulas 52.ª, 56.ª, 63.ª e 64.ª

Cláusula 44.ª

Contagem de tempo de trabalho efectivo — Geral

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora fixada para a apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto, quanto a intervalos de descanso, no n.º 3 da cláusula 58.ª

2 — O tempo despendido pelo trabalhador na comparência, por motivos de serviço, em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo despendido na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e tempo de espera, nos termos da cláusula 72.ª

4 — As condições previstas no n.º 2 não prejudicam a aplicação do disposto nas cláusulas 52.ª e 56.ª

Cláusula 44.ª

Contagem de tempo de trabalho efectivo — Carreira de condução

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora fixada para a apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto quanto a intervalos de descanso no n.º 4 da cláusula 42.ª-A.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador na comparência, por motivos de serviço, em organismos exte-

riores à empresa ou em dependência desta é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo despendido na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e tempo de espera, nos termos da cláusula 63.ª

4 — As condições previstas no n.º 2 não prejudicam a aplicação do disposto nas cláusulas 63.ª e 64.ª

Cláusula 45.ª

Reserva

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem executar serviço mas aguardando a necessidade de o prestar.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 46.ª

Trabalho nocturno

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 47.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

3 — O recurso a horas extraordinárias não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho nem superior a dez horas numa semana.

4 — Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excepcionais, designadamente as motivadas por anomalia na circulação.

5 — As horas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 35% sobre a retribuição/hora (RH), se se tratar da primeira hora, e com o acréscimo de 50% se se tratar de horas subsequentes.

6 — Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de 30, o trabalhador terá direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25% da retribuição/hora (RH).

Cláusula 48.ª

Trabalho de emergência

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2 — Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3 — Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado nas situações de emergência é independente da retribuição mensal (RM) e será igual à retribuição/hora (RH), acrescida de 100% nos dias de trabalho normal e de 200% nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.

5 — Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

6 — As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

Cláusula 49.ª

Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 840$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao abono de 840$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste AE que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que haja alternância de descansos.

SECÇÃO II

Disposições especiais

***A*) Pessoal da carreira de movimento**

Cláusula 50.ª

Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho do pessoal operacional da carreira de movimento constará de escalas.

2 — O horário de trabalho do restante pessoal da carreira de movimento — inspectores e inspectores-chefes de movimento — poderá igualmente constar de escalas de serviço sempre que assim o exija a actividade exercida por estes trabalhadores.

3 — As escalas de serviço do pessoal do movimento deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I) Um horário, elaborado em cinco exemplares a aprovar pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego, do qual deverá constar:

a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;
b) Número de ordem correspondente a cada serviço;
c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;
d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efectivo e intervalo de descanso, respeitantes a cada serviço;

II) Um livro de folhas presas, numeradas, das quais deverá constar:

a) Nome dos trabalhadores;
b) Categoria dos trabalhadores;
c) Número de ordem correspondente aos serviços que os trabalhadores executam obrigatórios dos descansos complementares;
d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;
e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim, de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

4 — As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, três dias de antecedência.

5 — Em cada semana não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

Cláusula 50.ª-A

Pessoal da antiga carreira de estações e guardas de passagem de nível

1 — As disposições especiais constantes da presente secção são igualmente aplicáveis ao restante pessoal da antiga carreira de estações, sem prejuízo do disposto nos n.os 2 e 3 que se seguem.

2 — O pessoal dos postos de comando e de telecomando passará a estar abrangido por um novo regime de prestação de trabalho, em termos e condições a definir, logo que se verificar a informatização dos respectivos serviços.

Cláusula 50.ª-B

Período normal de trabalho

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou semana.

2 — O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a seis nem superior a dez horas, quer seja diurno, nocturno ou misto, contando-se por seis horas mesmo que aquele limite não seja atingido.

3 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

5 — Quando se verificar a situação de dispensa prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária, sem prejuízo das situações que confiram direito a tratamento especial, em que se considerarão apenas as horas de efectiva prestação de trabalho.

6 — A dispensa a que se refere o n.º 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, sendo computada pelo tempo de trabalho efectivamente prestado, num mínimo de seis horas, para efeito do disposto no n.º 7 da presente cláusula.

7 — O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar a média de quarenta horas ao fim de oito semanas.

8 — Na média das oito semanas não poderão verificar-se mais de 40 períodos normais de trabalho diário, não podendo também haver dois períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário.

9 — Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho entende-se por semana o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.

10 — Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da 8.ª semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho das oito semanas seguintes.

11 — Para efeito de determinação da média fixada, designadamente no n.º 7 da presente cláusula, as situações de ausência de um PNTD (período normal de trabalho diário) deverão ser computadas por oito horas.

Cláusula 50.ª-C

Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1 — Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores durante esses períodos recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que para o efeito lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no n.º 1 da presente cláusula.

3 — Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço constantes das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores com vinte e quatro horas de antecedência ou antes da respectiva saída do serviço caso o trabalhador entre na situação prevista no n.º 5 da cláusula 106.ª, descanso semanal ou feriado.

Cláusula 51.ª

Intervalos de descanso

1 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 da presente cláusula, o intervalo de descanso do pessoal das estações tem a duração de uma hora, podendo, no entanto, ser estabelecidos horários em que se não prevejam intervalos de descanso, devendo, neste caso, as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

2 — Se o período de trabalho atribuído por escala ou turno ao trabalhador abranger, total ou parcialmente, um período de desguarnecimento (eclipse), o intervalo de descanso, quando exista, poderá ter uma duração não superior a duas horas.

3 — Quando, por motivos de serviço inadiável, não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado na escala ou turno de serviço, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (*RH*), durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de quinze minutos.

Cláusula 52.ª

Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto haverá um repouso de duração não inferior a doze horas, salvo uma vez por semana, em que aquele repouso poderá ser reduzido para nove horas, nos termos do n.º 5 da cláusula 50.ª, sendo que para o pessoal que labora por turnos rotativos de oito horas, diárias e quarenta semanais este repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

2 — Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa a excepção prevista no número anterior poderá verificar-se mais de uma vez por semana.

3 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, e definidos nos termos da cláusula 43.ª, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição/hora (*RH*), quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respectivo termo.

4 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com excepção do trabalho nocturno.

5 — Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efectivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições constantes da presente cláusula antes ou após um dia de não prestação de trabalho.

6 — Sempre que os trabalhadores da carreira de movimento prestem serviço em comboios ou em acompanhamento de material circulante, o repouso entre dois períodos consecutivos de trabalho diário terá uma duração não inferior a nove horas, quando gozado fora da sede e não inferior a treze horas, quando gozado na sede.

Cláusula 52.ª-A

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o trabalho prestado fora do período normal, tal como este é definido nos n.os 1 e 2 da cláusula 50.ª-B.

2 — Salvo situações de carácter excepcional, o recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho nem superior a dez horas numa semana.

3 — Para efeito do cômputo das horas extraordinárias deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a dez horas.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da presente cláusula, serão também consideradas horas extraordinárias as que, no final do período de referência de oito semanas, ultrapassem as trezentas e vinte horas.

5 — Considera-se ainda trabalho extraordinário o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado que ultrapasse o período de oito horas (*HS* do trabalhador dividido por cinco), sem prejuízo do abono específico que lhe corresponde (valor da retribuição/hora acrescido de 100%).

6 — As horas extraordinárias referidas nos n.os 1 a 4 da presente cláusula serão pagas com o acréscimo de 50% sobre a retribuição/hora (*RH*) independentemente de qualquer limite máximo.

***B*) Pessoal circulante da carreira de trens e de revisão de bilhetes e circulante da carreira comercial**

Cláusula 53.ª

Período normal de trabalho

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou semana.

2 — O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a seis nem superior a dez horas, quer seja diurno, nocturno ou misto, contando-se por seis horas desde que aquele limite não seja atingido.

3 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

5 — Quando se verificar a situação de dispensa prevista no número anterior os trabalhadores terão direito à retribuição diária, sem prejuízo das situações que confiram direito a tratamento especial, em que se considerarão apenas as horas de efectiva prestação de trabalho.

6 — A dispensa a que se refere o n.º 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer ou antes da saída do serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, sendo computada pelo tempo de trabalho efectivamente prestado, num mínimo de seis horas, para efeito do disposto no n.º 7 da presente cláusula.

7 — O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar a média de quarenta horas ao fim de oito semanas.

8 — Na média das oito semanas não poderão verificar-se mais de 40 períodos normais de trabalho diário, não podendo também haver dois períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário.

9 — Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.

10 — Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da 8.ª semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho das oito semanas seguintes.

11 — Para efeito de determinação da média fixada, designadamente no n.º 7 da presente cláusula as situações de ausência de um PNTD (período normal de trabalho diário) deverão ser computadas por oito horas.

Cláusula 54.ª

Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho do pessoal circulante de trens e de revisão de bilhetes constará de escalas.

2 — Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos:

a) Atribuição do trabalho previsto, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.ª-A;
b) Indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada período normal de trabalho diário e onde é gozado o repouso;
c) Indicação dos dias previstos para descanso semanal;
d) Indicação dos períodos para tomada de refeição nos termos previstos na cláusula 55.ª

3 — As escalas de serviço não poderão prever um período normal de trabalho superior a dez horas consecutivas.

4 — Se, na parte final de um período de trabalho, estiverem previstos períodos de reserva e se estiver programado, findo esse período de trabalho, o gozo do repouso na sede, o aproveitamento dos trabalhadores nos referidos períodos de reserva não poderá ter como consequência uma afectação ao serviço superior a duas horas contadas a partir do termo do período de trabalho constante da escala, nem poderá dar lugar ao gozo do repouso fora da sede.

5 — A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

6 — O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de oito semanas termina no último sábado da 8.ª semana.

7 — O número de períodos de trabalho numa semana será igual ao número de dias úteis da semana, contando-se por este valor mesmo que esse limite não seja atingido.

8 — O período de trabalho iniciado depois das 22 horas de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.

Cláusula 54.ª-A

Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1 — Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores durante esses períodos recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que para o efeito lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no n.º 1 da presente cláusula.

3 — Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço, constantes das escalas a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores com vinte e quatro horas de antecedência ou antes da respectiva saída do serviço, caso o trabalhador entre na situação prevista no n.º 5 da cláusula 106.ª, descanso semanal ou feriado.

Cláusula 55.ª

Intervalo de descanso

1 — As refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

2 — Para o pessoal afecto ao serviço de comboios suburbanos deverá constar das escalas um período sem atribuição de serviço para tomada de refeição com a duração mínima de quarenta e cinco minutos.

3 — O período referido no n.º 2 da presente cláusula será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo, sem interrupção da contagem do mesmo.

Cláusula 56.ª

Repouso na sede e fora da sede

1 — O repouso na sede não poderá em média ser inferior a catorze horas no período de referência com um limite mínimo de treze horas.

2 — O repouso fora da sede não poderá ser inferior a nove horas.

3 — Sempre que seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos n.os 1 e 2 da presente cláusula e definido nos termos da cláusula 43.ª, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição/hora (*RH*), quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respectivo termo.

4 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com excepção do trabalho nocturno.

5 — Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efectivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições da presente cláusula antes ou após um dia de não prestação de trabalho.

Cláusula 57.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o trabalho prestado fora do período normal, tal como este é definido nos n.os 1 e 2 da cláusula 53.ª

2 — Salvo situações de carácter excepcional, o recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho nem superior a dez horas numa semana.

3 — Para efeito do cômputo das horas extraordinárias deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a dez horas.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da presente cláusula serão também consideradas horas extraordinárias as que, no período de referência de oito semanas, ultrapassem as trezentas e vinte horas.

5 — Considera-se ainda trabalho extraordinário o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado que ultrapasse o período de oito horas (*HS* do trabalhador dividido por cinco), sem prejuízo do abono específico que lhe corresponde (valor da retribuição/hora acrescido de 100%).

6 — As horas extraordinárias referidas nos n.os 1 a 4 da presente cláusula serão pagas com o acréscimo de 50% sobre a retribuição/hora (*RH*), independentemente de qualquer limite máximo.

Cláusula 58.ª

Tempo de trabalho efectivo

Os períodos para apresentação e retirada do serviço, com a duração de quinze minutos cada um, são considerados tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 58.ª-A

Pessoal não circulante em serviço em comboios

As disposições constantes da presente secção são inteiramente aplicáveis ao pessoal não circulante da carreira de trens e revisão de bilhetes quando em serviço em comboios ou em acompanhamento dos mesmos.

C) Pessoal circulante da carreira de condução ferrovia

Cláusula 59.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a seis nem superior a nove horas, quer seja diurno, nocturno ou misto, contando-se por seis horas mesmo que aquele limite não seja atingido.

2 — O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar a média de quarenta horas ao fim de oito semanas.

3 — Apenas para efeito de determinação da média fixada no n.º 2 da presente cláusula as situações de ausência ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas por oito horas.

Cláusula 60.ª

Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho do pessoal circulante da carreira de condução ferrovia constará de escalas.

2 — Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos:

a) Atribuição do trabalho previsto;
b) Indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada período normal de trabalho diário e onde é gozado o repouso.

3 — As escalas de serviço não poderão prever um período normal de trabalho superior a nove horas.

4 — Nos períodos de trabalho sem designação de serviço constantes das escalas, a atribuição de serviço será comunicada aos trabalhadores interessados com três dias de antecedência para os primeiros 50% dos trabalhadores afectos àqueles períodos e com vinte e quatro horas de antecedência para os restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 40.ª

5 — Se na parte final de um período de trabalho estiverem previstos períodos de reserva e se estiver programado, findo esse período de trabalho, o gozo do repouso na sede, o aproveitamento dos trabalhadores nos referidos períodos de reserva não poderá ter como consequência uma afectação ao serviço superior às duas horas contadas a partir do termo do período de trabalho constante da escala, nem poderá dar lugar ao gozo do repouso fora da sede.

6 — A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

7 — O período de trabalho iniciado depois das 22 horas de sábado da 8.ª semana é incluído no cômputo do tempo de trabalho das oito semanas seguintes.

8 — O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de oito semanas termina no último sábado da 8.ª semana.

9 — O número de períodos de trabalho numa semana será igual ao número de dias úteis da semana, contando-se por este valor mesmo que esse limite não seja atingido.

Cláusula 61.ª

Tomada de refeição

As refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 62.ª

Repouso na sede

1 — O repouso na sede não pode ser inferior a catorze horas.

2 — Quando não for respeitado o tempo mínimo de repouso previsto no número anterior, as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 100% sobre a retribuição/hora (*RH*), salvo quando a redução do repouso resultar de antecipação do início do período de trabalho, em que as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 150% sobre a retribuição/hora (*RH*).

3 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no n.º 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

Cláusula 63.ª

Repouso fora da sede

1 — O repouso fora da sede não pode ser inferior a nove horas.

2 — Quando o limite estabelecido no número anterior não for cumprido, aplica-se o disposto no n.º 2 da cláusula 62.ª

3 — Não podem ocorrer repousos consecutivos fora da sede.

Cláusula 64.ª

Tempo de trabalho efectivo

Considera-se trabalho efectivo do pessoal de locomotivas, automotoras, camionagem e via fluvial o tempo:

a) Necessário para as operações a executar antes da partida na estação de origem, ou seja:

Uma hora e trinta minutos para as locomotivas a vapor;
Trinta minutos para os autocarros;
Sessenta minutos por cada uma das restantes unidades motoras;
Por cada unidade motora rebocada a mais, e da responsabilidade de um só maquinista, adicionam-se períodos de cinquenta minutos;

b) Decorrido desde a hora prevista para a partida até à hora efectiva de chegada ao destino;
c) Decorrido desde a hora da chegada ao destino e a de recolha ou arrumação do material ou sua entrega a outro pessoal, incluindo abastecimentos, ou seja:

Uma hora após a entrada no depósito, posto de tracção ou arrumação em linha de resguardo, para as locomotivas a vapor;
Trinta minutos após o resguardo no depósito, posto de tracção ou linha de resguardo, por cada uma das restantes unidades motoras e autocarros;
Por cada unidade motora rebocada a mais, e da responsabilidade de um só maquinista, adicionam-se períodos de trinta minutos;

d) Em que o pessoal estiver de guarda ao material;
e) Necessário à preparação do material afecto a manobras, antes do seu início, quando estas não sejam contínuas;
f) Necessário à preparação do material tractor a entrar em reserva;
g) De quinze minutos para o pessoal que, nas estações, tome ou deixe o serviço em unidades motoras, incluindo manobras, que continuem em serviço, isto é, não sejam arrumadas em depósitos, postos de tracção ou linhas de resguardo e não estejam abrangidas pelas alíneas *a*) ou *c*);
h) De espera nos depósitos, postos de tracção ou de manutenção, estações ou locais de atracação, pela unidade motora com que tenham de executar os serviços que forem escalados;
i) De espera no depósito, postos de tracção ou estação, por um novo serviço, por ter perdido o enlace ou por ter sido suprimido o que por escala o trabalhador deveria executar, ficando este sujeito a qualquer outro que lhe for determinado;
j) De acompanhamento de unidades motoras, rebocadas ou em dupla tracção;
l) De comparência na instrução profissional.

Cláusula 65.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o trabalho prestado fora do período normal, tal como este é definido nos n.os 1 e 2 da cláusula 59.ª

2 — Em casos devidamente justificados, os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

3 — O recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

4 — Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excepcionais, designadamente as motivadas por anomalias na circulação.

5 — Para efeitos do cômputo e pagamento das horas extraordinárias são consideradas como tal as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a nove horas, assim como todas as horas que no período de referência de oito semanas ultrapassem o limite de trezentas e vinte horas.

6 — As horas extraordinárias referidas serão pagas com um acréscimo de 50 % sobre a *RH* independentemente de qualquer limite máximo.

SECÇÃO III

Disposições relativas a deslocações

Cláusula 66.ª

Conceito de sede

Para efeito de atribuição do abono por deslocação e de horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

a) Movimento:

Horas de viagem — considera-se sede a estação a que o trabalhador pertence;
Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é a estação a que o trabalhador pertence;

b) Condução:

Horas de viagem — considera-se sede o depósito ou o posto de tracção a que o trabalhador pertence;
Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o depósito ou o posto de tracção a que o trabalhador pertence;

c) Trens e revisão de bilhetes:

Horas de viagem — considera-se sede o posto ou a delegação de trens e revisão a que o trabalhador pertence;
Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o posto ou delegação de trens e revisão a que o trabalhador pertence;

d) Restantes trabalhadores:

Horas de viagem — considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador;
Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Cláusula 67.ª

Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 900$ se o afastamento da sede for de seis ou mais horas e, a partir de 1 de Agosto de 1998, se o afastamento da sede for de quatro ou mais horas sendo que, a partir de 28 de Julho de 1998, nas deslocações não ocasionais que não impliquem o gozo do repouso fora da sede, o pessoal circulante da carreira comercial e o pessoal da carreira de trens e revisão terá direito a este abono de 900$, desde que se verifique o afastamento da sede para além do raio de 5 km, independentemente de a deslocação ser precedida ou seguida de uma situação de reserva.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 900$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — As deslocações referidas no número anterior darão igualmente direito a uma compensação de:

Para deslocações com repouso fora da sede superior a seis horas e não superior a doze horas — 3000$;
Para deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas — 3500$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, ao abono de 850$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, barcos e automóveis em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

7 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios, barcos e automóveis não quebra a contagem do tempo.

8 — Para efeito do disposto nos n.os 6 e 7 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

9 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao

abono por deslocação, nem à compensação referida no n.º 4.

10 — Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos previstos, respectivamente nos n.os 2, 3 e 4 da presente cláusula e da cláusula 68.ª desde que permaneçam naquela rede por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

11 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período também de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

12 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

13 — Ao pessoal de estações enquanto exerça as funções de condutor, revisor ou chefe de comboio é aplicável o regime previsto nas cláusulas 56.ª e 58.ª do presente AE.

Cláusula 67.ª-A

Abono por deslocação — Carreira de condução

1 — Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação, cujo montante varia em função da duração da deslocação e da circunstância da mesma implicar ou não o gozo de repouso fora da sede.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 900$, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 900$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de comboios, em que o tempo de deslocação se conta a partir do momento da apresentação ao serviço até à retirada.

5 — A passagem pela sede do pessoal em serviço de comboios não quebra a contagem do tempo.

6 — Para efeito do disposto nos n.os 4 e 5 da presente cláusula, cada período decorrido em situação de reserva só é considerado no cômputo do tempo de deslocação se for precedido por um serviço que implique um afastamento mínimo da sede de 5 km.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação, nem às ajudas de custo previstas na cláusula 67.ª-B

8 — Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento do material circulante terão direito ao dobro do montante do abono por deslocação, previsto no n.º 2 da presente cláusula, desde que permaneçam naquela rede por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período também de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

10 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 67.ª-B.

Cláusula 67.ª-B

Ajudas de custo por repouso fora da sede — Carreira de condução

1 — As deslocações referidas na cláusula anterior que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão igualmente direito a uma compensação/ajuda de custo no valor de:

a) 3000$ por cada repouso fora da sede superior a seis e não superior a doze horas;
b) 3500$ por cada repouso fora de sede superior a doze horas.

2 — Caso as situações previstas no n.º 1 da presente cláusula ocorram na rede da RENFE, será elevado para o dobro o valor da compensação/ajuda de custo correspondente.

Cláusula 68.ª

Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 1650$, cujo valor será elevado para o dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — As condições a proporcionar aos trabalhadores em locais destinados pela empresa para pernoita do pessoal serão fixadas no Regulamento de Dormitórios e no Regulamento de Salubridade, Higiene, Segurança e Comodidade no Trabalho.

3 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 67.ª

Cláusula 69.ª

Deslocações ocasionais

1 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor de:

a) Índices 89 a 92 — 7258$;
b) Índices 100 a 190 — 7902$;
c) Índices 196 e superiores — 9716$.

2 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

a) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 13 e a 14 horas, 25 %;
b) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 20 e 21 horas, 25 %;
c) Desde que a deslocação implique dormida, 50 %.

3 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 da presente cláusula;
b) A 50 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 da presente cláusula.

4 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea *a*) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75 % do montante fixado no n.º 1, por cada dia completo a partir do 21.º, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período de deslocação.

6 — Não serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal em serviço nos comboios, barcos e automóveis, quando inerentes ao exercício da respectiva função, as decorrentes de actividades caracterizadas pela mobilidade dentro de uma determinada área geográfica e funcional, as deslocações do pessoal de estações a quem normalmente caiba suprir, na área em que exerce a sua actividade, as necessidades de rotação e de substituição do pessoal, bem como as deslocações do pessoal em frequência de acções de formação.

7 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por ajuda de custo diária.

8 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixados no n.º 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 67.ª e 68.ª

Cláusula 69.ª-A

Deslocações ocasionais — Carreira de condução

1 — Serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal da carreira de condução ferrovia não decorrentes do exercício normal da função, mas ao serviço da empresa.

2 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor de:

a) Índices 150 a 190 — 7902$;
b) Índices 196 e superiores — 9716$.

3 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

a) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25 %;
b) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25 %;
c) Desde que a deslocação implique dormida, 50 %.

4 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 da presente cláusula;
b) A 50 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 da presente cláusula.

5 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea *a*) do n.º 3, não será devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

6 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75 % do montante fixado no n.º 2, por cada dia completo a partir do 21.º, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período da deslocação.

7 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono da ajuda de custo diária.

8 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixados no n.º 2 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 67.ª-A, 67.ª-B e 68.ª

Cláusula 70.ª

Abono de transporte

Além do abono previsto nas cláusulas 67.ª a 69.ª-A, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

Cláusula 71.ª

Deslocações em serviço ao estrangeiro

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar e no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50% daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a trasladação, desde que solicitada.

Cláusula 72.ª

Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede

1 — As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem.

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem.

Do mesmo modo é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3 — Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a nove horas e o trabalhador dispuser de dormitório fornecido pela empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

5 — Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não puser à disposição do trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (*RH*), sem qualquer adicional.

Cláusula 73.ª

Condições especiais de dispensa de trabalho

1 — Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental a mais de 150 km da sua sede e ainda os trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da RENFE, serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte sem qualquer perda de retribuição.

2 — O dia de dispensa previsto no número anterior não afecta a contagem das duas semanas de trabalho seguidas.

3 — Quando as necessidades de serviço o justifiquem, a empresa pode fixar, para todos os trabalhadores de uma mesma equipa, o dia em que será gozada a dispensa prevista no n.º 1.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 74.ª

Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante nos anexos II e III do presente acordo de empresa.

Cláusula 75.ª

Definições

Para efeito do disposto neste AE considera-se:

a) Retribuição mensal (*RM*) — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado nos anexos II e III deste AE, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 102.ª;

b) Retribuição diária (*RD*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) Retribuição/hora (*RH*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

em que *HS* = número de horas do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 76.ª

Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de:

Primeira — 3646$;
Restantes — 3613$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — Aos trabalhadores readmitidos e para o efeito de contagem do número de diuturnidades não deverão ser considerados os anos civis completos em que aqueles não estiveram ao serviço da empresa por força da cessação dos respectivos contratos de trabalho.

6 — Aos trabalhadores inicialmente admitidos como eventuais e que só em data posterior vieram a adquirir a qualidade de permanentes deverá contar-se a sua antiguidade, para efeitos do esquema de diuturnidades, desde a data da primeira admissão deduzindo-se, porém, os períodos em que não estiveram ao serviço da empresa.

7 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

8 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

9 — Aos trabalhadores que, por aplicação do regime de diuturnidades constante do AE de 1976, tinham direito ao pagamento de uma importância superior à que lhes cabe por força do presente AE passará a ser garantido um complemento de diuturnidades, que virá a ser absorvido quer pela aquisição do direito a novas diuturnidades quer por eventual aumento do valor de cada diuturnidade. Este complemento de diuturnidades integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição mensal (*RM*).

Cláusula 77.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 900$, com efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1998, e de 950$ a partir de 1 de Agosto de 1998 nas condições constantes dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que num período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo de descanso prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

7 — Não implicam a perda ou a redução do subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na regulamentação específica em vigor;
c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até 12 meses após o parto;
d) Faltas ou ausências motivadas por atraso de circulações ferroviárias;
e) Faltas ou ausências até ao limite de dezasseis horas por mês, motivadas pelo desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança.

8 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de refeição é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

Cláusula 77.ª-A

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos ou escalas de serviço não contidas na previsão da cláusula seguinte têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 5% do índice de cada trabalhador, não podendo o respectivo montante ser inferior a 5000$.

2 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos ou escalas de serviço referidos no n.º 1 por terem ascendido/mudado para categorias não operacionais/circulantes e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber a título de complemento de vencimento um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades), absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores cujas actuais categorias profissionais não estejam sujeitas ao regime de laboração por turnos rotativos ou escalas de serviço referidas no n.º 1 e que, por referência a Fevereiro de 1988, laboravam em regime de turnos rotativos ou escalas, mas que a partir desta data tenham deixado de estar afectos a tal regime horário e tenham completado os referidos cinco anos contínuos em tal regime, serão igualmente abrangidos pelo regime consagrado no n.º 4, ficando a receber um complemento de vencimento por referência ao montante actualmente em vigor para o subsídio de turno, aplicável à categoria por força da qual adquiriu o direito.

Cláusula 77.ª-B

Subsídio de escala

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço, cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes do capítulo VII, secção II — a que se refere o n.º 4 —, têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 17,75% da respectiva retribuição indiciária, à excepção do pessoal da carreira de condução-ferrovia, cujo subsídio de escala é de 16%.

2 — O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores cujas categorias profissionais se integrem no âmbito dos conceitos definidos convencionalmente de pessoal operacional ou circulante e que por determinação da empresa passem a exercer funções não operacionais ou não circulantes, como sejam as de apoio aos órgãos centrais cujos horários são regulares ou que em períodos intercalares sejam submetidos a acções de formação ou reciclagem, e que por esse motivo não laboram por escalas cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes do capítulo VII, secção II, do AE, passarão a receber um subsídio de montante rigorosamente igual ao que vinham auferindo e com os mesmos efeitos do subsídio de escala, que se designará por subsídio compensatório.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço por terem ascendido/mudado para categorias não operacionais/circulantes e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime, manterão o direito a receber a título de complemento de vencimento um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades ou remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal tal como esta se encontra definida convencionalmente.

6 — Os trabalhadores cujas actuais categorias profissionais não se inserem no âmbito das do pessoal operacional da carreira do movimento (ou da antiga carreira de estação) ou ainda do pessoal circulante das carreiras de trens e revisão, condução ou comercial, que, por referência a Fevereiro de 1988, laboravam em regime de escalas, mas que a partir desta data tenham deixado de estar afectas a tal regime horário e tenham completado os referidos cinco anos contínuos em tal regime, serão igualmente abrangidos pelo regime consagrado no n.º 5, ficando a receber um complemento de vencimento por referência ao montante actualmente em vigor para o subsídio de escala, aplicável à categoria por força da qual adquiriu o direito.

Cláusula 78.ª

Prémio de produtividade

1 — Os trabalhadores excluídos do âmbito de aplicação dos prémios específicos de produtividade instituídos ou a instituir têm direito a um prémio diário de produtividade, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pd = \frac{UKN}{UKN - 1} \cdot \frac{Trbn - 1}{Trbn} \cdot \left(\frac{\frac{Tpn}{Tpn - 1}}{2} + 1 \right) \cdot K \ \ 100\$$$

em que:

Pd — prémio diário;
UK — unidades quilómetro, ou seja, unidade teórica de tráfego que representa o somatório de passageiros-quilómetro mais toneladas-quilómetro;
n — ano;
Trb — número de trabalhadores;
Tp — tarifa de passageiros (média);
K — coeficiente de aplicação com o valor de 1,15.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário, ainda que nos termos do regime de compensação de atrasos em vigor na data da assinatura do presente acordo.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50% do prémio de produtividade (*Pd*) que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o

disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — Os praticantes, estagiários e aprendizes durante o período de primeira formação ou aprendizagem não terão direito ao prémio de produtividade.

6 — Quando se verificarem faltas ou ausências resultantes da aplicacão dos n.os 1 e 3 da cláusula 124.ª, os trabalhadores não têm direito à aplicação da fórmula geral do prémio de produtividade, mas ser-lhes-á atribuído um prémio calculado de acordo com a fórmula $Pd \times k'$, em que $k' = 0{,}85$.

7 — Quando se verificar a situação de dispensa diária de trabalho durante uma hora em cumprimento da alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 120.ª, as mulheres trabalhadoras não têm direito à aplicação da fórmula geral do prémio de produtividade, mas ser-lhes-á atribuído um prémio calculado de acordo com o disposto no número anterior.

8 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

9 — Para efeitos do cálculo do valor do prémio diário de produtividade considera-se que *n* se refere ao ano precedente.

10 — A actualização do valor do prémio diário de produtividade produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

11 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite de dezasseis horas por mês;
c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

12 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado sofrendo pois a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

13 — Anualmente será atribuído aos trabalhadores um prémio anual de produtividade no valor de 675$/dia, que será pago faseadamente na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários:
b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários completos auferido no mencionado período de referência.

14 — O valor do prémio de produtividade diário será de 475$ a partir de 1 de Fevereiro de 1998 e de 675$ a partir de 1 de Agosto de 1998.

Cláusula 78.ª-A

Prémio de exploração

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira de estações têm direito a um prémio de produtividade designado como prémio de exploração calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PEn = \frac{K}{12 \times 30} \times \frac{RGn - 1}{TRn - 2}$$

sendo:

PEn = prémio de exploração por dia de trabalho efectivo no ano n;
K = factor constante, no valor de 0,0198;
$RGn - 1$ = receita estatística anual (constante do mapa CIN MS-G 5205) relativa ao ano $n - 1$ (o ano anterior) cujo valor deve ser corrigido na parte do acréscimo da receita que resultar de aumentos tarifários de valor igual ou inferior à inflação registada no mesmo ano;
$TRn - 1$ = número médio anual de trabalhadores da carreira de estações (constante do mapa CIN ML –13 121 em situação *N*) relativo ao ano $n - 1$.

2 — O prémio de exploração será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário ainda que nos termos do regime de compensação de atrasos em vigor na data da assinatura do presente acordo.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de exploração (*PEn*) que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — Os praticantes durante o período de primeira formação não terão direito ao prémio de exploração.

6 — Quando se verificarem faltas ou ausências resultantes da aplicação dos n.os 1 e 3 da cláusula 124.ª, os trabalhadores não têm direito à aplicação da fórmula geral do prémio de exploração, mas ser-lhes-á atribuído um prémio calculado de acordo com a fórmula $PEn \times k'$, em que $k' = 0{,}85$.

7 — Quando se verificar a situação de dispensa diária de trabalho durante uma hora em cumprimento da alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 120.ª, as mulheres trabalhadoras não têm direito à aplicação da fórmula geral do prémio de exploração, mas ser-lhes-á atribuído um

prémio calculado de acordo com o disposto no número anterior.

8 — O valor do prémio diário de exploração não poderá ser inferior ao do prémio diário de produtividade (*Pd*) referido na cláusula 78.ª do presente acordo.

9 — A actualização do valor do prémio diário de exploração produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

10 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de exploração as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança até ao limite de dezasseis horas por mês;
c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

11 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado sofrendo pois a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

12 — Anualmente será atribuído aos trabalhadores um prémio anual de exploração no valor de 675$/dia que será pago faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;
b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários completos auferido no mencionado período de referência.

13 — O valor do prémio de exploração diário será de 475$ a partir de 1 de Fevereiro de 1998 e de 675$ a partir de 1 de Agosto de 1998.

Cláusula 78.ª-B

Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira de estações

1 — Aos trabalhadores da carreira de estações será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice próprio da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço pelo número de horas de trabalho prestado, no mês, em turnos cuja actividade consista na venda de serviços de transporte de passageiros e ou mercadorias, na taxação de mercadorias e na recolha, conferência e guarda de valores, quer constituam ou não receita própria da estação.

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$i = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

i = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;
Vf = valor fixo de 1100$, 1600$ ou 2100$, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a 1000 contos, superior a 1000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente;
Pt = número de horas do período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

3 — Os índices a atribuir a cada estação ou apeadeiro serão corrigidos em cada semestre do ano tendo como referência a receita mensal média do semestre anterior apurada com base nos modelos que registam a receita global da estação, incluindo documentos de crédito.

4 — A empresa obriga-se a publicar, até ao final do 2.º mês de cada semestre, a relação das estações ou apeadeiros cujo índice tiver sido alterado, relativamente ao semestre anterior, por aplicação do disposto no número precedente.

5 — No cômputo do número de horas de trabalho prestado em cada mês, nas condições e para o efeito previstos no n.º 1 da presente cláusula, não serão considerados os períodos de tempo diários inferiores a trinta minutos.

6 — Nos casos em que o trabalhador tiver prestado serviço em mais de uma estação será considerado, para cada mês, o índice da estação ou apeadeiro em que o trabalhador tiver prestado maior número de horas de serviço nas condições e para o efeito previstos no n.º 1 da presente cláusula.

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 700$ por mês.

Cláusula 79.ª

Prémio de condução

1 — Aos trabalhadores da carreira de condução ferrovia será pago um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como prémio de condução, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \frac{2{,}5 \times Km \times m.c.}{2080} \times RH + \frac{RD \times i.t.}{700}$$

em que:

PC — valor do prémio de condução;
Km — quilómetros percorridos;
m.c. — minutos totais de efectiva condução;
RH — retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor;
RD — retribuição diária calculada nos termos convencionais em vigor;
i.t. — índice do trabalhador com o limite 170.

2 — Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da carreira de condução ferrovia afectos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efectivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3 — O prémio previsto no n.º 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de acção de formação para maquinistas que conduzam acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da carreira de condução ferrovia, devendo nestes casos o mesmo prémio ser pago ao profissional com quaisquer das categorias referidas no n.º 1, titular responsável da condução.

4 — Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no n.º 1, aos inspectores de tracção e chefes de depósito, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendido no referido acompanhamento.

5 — Para efeitos de atribuição do prémio previsto no n.º 1, considera-se «tempo de efectiva condução»:

a) Período de tempo decorrido entre a hora da efectiva partida até à hora da efectiva chegada;
b) Condução de unidades motoras em dupla tracção.

6 — Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução:

a) O intervalo entre a chegada efectiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a quinze minutos;
b) Meia hora antes da partida do comboio ou após a chegada, quando para o respectivo comboio o maquinista titular deste tenha necessidade de fazer recolha ou arrumação de material, abastecimento, arrumação em linha de resguardo ou inversão de máquina.

7 — Sempre que da aplicação da fórmula prevista no n.º 1 resulte um montante de prémio inferior a 485$, será este o montante a abonar.

8 — O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:

a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite de dezasseis horas por mês;
c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

9 — Anualmente será atribuído aos trabalhadores um prémio de condução anual, que será pago faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários, calculados exclusivamente de acordo com a seguinte fórmula: (*RD**165)/700, em que *RD*=retribuição diária do índice 165, sendo que para efeitos deste prémio a atribuir no corrente ano de 1998, por força do presente acordo, o valor unitário do prémio diário é fixado em 1222$;
b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários completos auferido no mencionado período de referência.

Cláusula 80.ª

Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira de trens e revisão

1 — Aos trabalhadores da carreira de trens e revisão que no desempenho da sua função estabeleçam títulos de transporte será pago um abono mensal calculado nos seguintes termos:

a) 5,5 % sobre os valores dos títulos de transporte, quando a soma destes atinja um montante igual ou inferior a 50 000$;
b) 4,5 % sobre os valores dos títulos de transporte, acrescidos de 500$, quando a soma destes atinja um montante superior a 50 000$.

2 — Os limites estabelecidos nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior serão anualmente actualizados, tomando em conta o aumento médio das tarifas do transporte dos passageiros verificado no ano anterior.

3 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 500$ por mês.

Cláusula 81.ª

Situações temporárias

1 — Sempre que um trabalhador for encarregado temporariamente de prestar serviços a que corresponde um tratamento mais favorável terá, durante o tempo em que essa situação se verifique, direito a esse tratamento.

2 — A situação prevista no número anterior deverá resultar de designação prévia, oral ou escrita, da respectiva hierarquia. No caso da designação ser feita oralmente deverá a mesma ser confirmada por escrito no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 82.ª

Retribuição do trabalho prestado em tempo parcial

Se o trabalhador prestar serviço em regime de tempo parcial, a sua retribuição mensal resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$RMp = \frac{HSp \times RM}{HS}$$

em que:

RMp=retribuição mensal dos trabalhadores em tempo parcial;
HSp=número de horas do período normal de trabalho semanal ajustado.

Cláusula 83.ª

13.º mês

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao dia 10 de Dezembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a título de indemnização por perda da totalidade ou de parte do 13.º mês (subsídio de Natal), nos termos do número anterior.

5 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a Empresa garantir-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito, caso estivessem ao serviço.

6 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda da totalidade ou parte do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo a que soma da prestação paga pela segurança social, do complemento pago pela empresa e do proporcional pago nos termos do n.º 3 seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal) a que os trabalhadores teriam direito, caso estivessem ao serviço.

7 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.os 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

9 — O tempo de serviço militar obrigatório prestado pelos trabalhadores, após a data da respectiva admissão, no ano da incorporação e o prestado no ano da passagem à disponibilidade será considerado como tempo de serviço para efeitos da presente cláusula.

10 — Os trabalhadores contratados a prazo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

11 — Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro, terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (*RM*) em vigor no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = RM\ (\text{Dez.}) \times (A + B \times C)$$

Sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365};$$

$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}};$$

$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}.$$

Cláusula 84.ª

Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem simultaneamente duas ou mais situações que confiram direito a tratamento especial apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

Cláusula 85.ª

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, operem com auto-gruas, conduzam veículos ligeiros ou manobrem os pórticos de Beirolas, Leixões e Mangualde é de 304$, e aos que conduzam veículos pesados é de 390$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 390$.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposo resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da Empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

Cláusula 86.ª

Pessoal dos refeitórios — Refeições

1 — Os trabalhadores dos refeitórios têm direito a uma refeição principal por cada dia de trabalho prestado à empresa.

2 — O valor da prestação prevista no número anterior é de 19 800$ por cada mês ou de 900$ por cada dia de trabalho prestado à empresa a partir de 1 de Fevereiro de 1998 e de 20 900$ por cada mês ou de 950$ por cada dia de trabalho prestado à empresa a partir

de 1 de Agosto de 1998, sendo este valor tomado em conta para os efeitos de contribuições para a segurança social, retribuição durante as férias e subsídio de Natal.

3 — O valor considerado nos termos do número anterior será revisto, sempre que se verificar alteração dos quantitativos fixados administrativamente para efeitos de contribuições da segurança social.

Cláusula 87.ª

Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças espanholas

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5512$.

Cláusula 88.ª

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho e no respectivo local, entre o dia 24 de cada mês e o dia 10 do mês imediato.

2 — Quando o pagamento se efectuar em local diferente do da prestação de trabalho, o tempo gasto para o receber é considerado, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — Antes do pagamento a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, número de inscrição na respectiva caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da retribuição mensal (*RM*) e das importâncias relativas a trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado e as demais situações que nos termos do presente acordo conferem direito a abonos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 89.ª

Princípios gerais — Pessoal circulante/operacional das carreiras de movimento, trens e revisão e comercial

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar, que será o primeiro, e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso ou do único período, se for um só, não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade.

3 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que, em cada período de oito semanas, os descansos complementar e obrigatório coincidam pelo menos uma vez com o sábado e o domingo.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior e sejam gozados conjuntamente.

5 — As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7 — Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

8 — A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais obrigatórios nos mesmos dias.

9 — Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal pode iniciar-se depois doas 0 horas do 1.º dia de descanso semanal.

10 — As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição/hora (*RH*), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

11 — Na situação prevista no n.º 9 da presente cláusula deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos dias feriados.

12 — Não poderão verificar-se apresentações ou retiradas na sede entre as 2 horas e as 5 horas, a menos que situações de atrasos das circulações, acidentes, interrupções de via ou ocorrência semelhante imponham a apresentação ou retirada do serviço dentro do referido período.

13 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço, após o descanso semanal o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas do dia seguinte, salvo quando a empresa provar que tecnicamente não é possível respeitar este limite para o pessoal de estações, PN, manutenção, catenária, sinalização, subestações de tracção eléctrica e regulação (PCT).

Cláusula 89.ª-A

Princípios gerais — Geral

1 — O descanso semanal, que normalmente será concedido ao sábado e domingo, é de quarenta e oito horas seguidas, em cada semana, com início às 0 horas.

2 — O descanso semanal deve ser precedido e seguido de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno ou mudança de serviço, excepto o previsto no n.º 1 da cláusula 59.ª, não podendo esta excepção verificar-se mais de uma vez por semana, a não ser que haja mudança de turno efectuada antes dos dias de descanso semanal, por acordo prévio escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa.

3 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo. As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão ser também organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior.

5 — Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

6 — O trabalhador, após a ausência justificada, ao retomar o serviço, ocupa na escala, sempre que possível, o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

7 — A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, os descansos semanais nos mesmos dias.

8 — Após o descanso semanal, o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas do dia seguinte, salvo quando a empresa provar que tecnicamente não é possível respeitar este princípio para o pessoal de estações, PN, manutenção, catenária, sinalização, subestações de tracção eléctrica e regulação (PCT).

Cláusula 90.ª

Alteração dos dias de descanso semanal — Pessoal circulante/ operacional de movimento, trens e revisão e comercial

1 — O trabalhador tem direito a gozar, obrigatória e efectivamente, oito períodos de descanso semanal de vinte e quatro horas cada na média das oito semanas, os quais são insusceptíveis de compensação ou de substituição por qualquer abono.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da presente cláusula, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na cláusula 89.ª, n.os 1 a 6, inclusive.

3 — Quando, por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, sendo-lhe aplicável o regime previsto na cláusula 89.ª, n.º 7, do presente acordo.

Cláusula 90.ª-A

Alteração da data do descanso semanal — Geral

1 — Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 89.ª-A, n.os 1 a 7, inclusive.

2 — Quando por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 89.ª-A, n.º 8, do presente acordo.

Cláusula 91.ª

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal — Circulante/operacional de movimento, trens e revisão e comercial.

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho terá direito a gozar esse dia de descanso dentro dessa semana ou da seguinte — se se tratar do descanso obrigatório — dentro dessa semana ou das três seguintes — se se tratar do descanso complementar — em qualquer dos casos imediatamente antes ou depois aos dias marcados para o descanso semanal, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — Além do disposto no n.º 1 terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados.

3 — No caso de o tempo de serviço exceder o período fixado no n.º 6 da presente cláusula, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (*RH*) acrescido de 100%.

4 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1 o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos n.os 9 e 10 da cláusula 89.ª

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados, sendo ainda aplicável o disposto no n.º 3 caso o tempo de serviço exceda a período fixado no n.º 6 da presente cláusula.

6 — Para efeito do cômputo do trabalho prestado em dias de descanso semanal considera-se como período

de trabalho o período correspondente ao horário semanal do trabalhador dividido por cinco.

7 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 91.ª-A

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — Além do disposto no n.º 1, terá direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados.

3 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (*RH*), acrescido de 100 %.

4 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados.

6 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (*RH*), acrescido de 100 %.

7 — A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos dois descansos semanais por mês, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 92.ª

Trabalho prestado nas primeiras horas do 1.º dia de descanso semanal — Geral

1 — Só por motivo de acidente, interrupção de via ou atrasos de circulação, o 1.º dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas, tendo, no entanto, de respeitar-se o gozo efectivo do repouso mínimo obrigatório.

2 — As primeiras quatro horas desse trabalho serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição/hora (*RH*).

3 — Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeita ao disposto na cláusula 91.ª-A, n.os 1 a 7, inclusive.

SECÇÃO II

Feriados *

Cláusula 93.ª

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respectiva sede.

Cláusula 94.ª

Não concessão de feriados obrigatórios — Pessoal circulante/operacional de movimento, trens e revisão e comercial

1 — Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados considerados na cláusula 93.ª ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar, sem prejuízo do disposto nos n.os 9 e 10 da cláusula 89.ª

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

Cláusula 94.ª-A

Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados considerados na cláusula 93.ª ficarão sujeitos ao disposto nos n.os 1 a 6, inclusive, da cláusula 91.ª-A e ao disposto na cláusula 92.ª

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 95.ª

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar férias em virtude do trabalho pres-

tado em cada ano civil, independentemente da efectividade de serviço.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 6 da cláusula 96.ª

3 — Cessando o contrato de trabalho a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

4 — O período de férias não gozado por cessação do contrato conta-se para efeito de antiguidade.

Cláusula 96.ª

Duração das férias

1 — O período de férias de todos os trabalhadores, salvo as excepções previstas nos n.os 3 e 6 desta cláusula é de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (*RM*) que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e feriados.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês de trabalho nesse ano, vencendo-se apenas este direito desde que, nesse mesmo ano, o contrato tenha tido pelo menos três meses de duração.

O resultante do produto será arredondado para o número inteiro seguinte, não podendo em caso algum ultrapassar o limite de 22 dias úteis estabelecido no n.º 1.

4 — O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais de um período, tendo no entanto que gozar seguidamente um mínimo de 12 dias úteis, se já tiver direito a eles.

5 — Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho. Três destes seis dias terão, se o trabalhador o solicitar, que ser obrigatoriamente concedidos pela empresa na data pretendida pelo trabalhador e os restantes serão gozados de acordo com os interesses do trabalhador e as necessidades de serviço.

6 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondentes a 1,8 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Aos trabalhadores readmitidos na empresa aplica-se o regime disposto no n.º 3.

Cláusula 97.ª

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

2 — No caso da época escolhida pelo trabalhador não ter o acordo da empresa, é dado ao trabalhador a faculdade de indicar três soluções alternativas que permitam uma escolha por parte da empresa. Desta escolha deve ser dado conhecimento ao interessado com uma antecedência nunca inferior a 30 dias, por referência ao 1.º dia da época aceite.

3 — A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozar as férias simultaneamente.

5 — A empresa deverá organizar, até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias que deve ser afixado nos locais de trabalho, nos termos do respectivo regulamento.

6 — O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos dias de férias no mínimo de 12 a gozar seguidamente.

7 — Os restantes dias de férias, para além dos 12 obrigatórios, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8 — Sem prejuízo no disposto na cláusula 99.ª, a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação, neste caso, o disposto no n.º 3 desta cláusula e no n.º 5 da cláusula 96.ª

Cláusula 98.ª

Alteração da época de férias

1 — O trabalhador pode, por motivo de força maior, alterar a época das suas férias ou interrompê-las no caso de já as ter iniciado.

2 — Se o trabalhador se encontrar com baixa por doença nas vésperas do início das férias, será adiado o gozo destas se assim o solicitar.

3 — No caso do trabalhador não poder gozar, no todo ou em parte, o período de férias por motivo de doença, devidamente comprovada, terá direito a gozá-las findo o impedimento.

Cláusula 99.ª

Proibição de cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas obrigatoriamente no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo possível cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos nos n.os 2 e 3 da cláusula 98.ª, em que poderá haver cumulação de férias de dois anos.

2 — As férias vencidas ao abrigo do disposto no n.º 3 da cláusula 96.ª poderão ser, no todo ou em parte, concedidas durante o 1.º trimestre do ano civil subsequente àquele em que se vençam, nos termos seguintes:

a) As férias correspondentes ao trabalho prestado no mês de Dezembro do ano de admissão (dois dias úteis);
b) As férias vencidas no ano de admissão, quanto aos trabalhadores admitidos em Setembro e até ao dia 1 de Outubro, inclusive.

3 — As férias dos trabalhadores, requisitados pelo Estado ao abrigo do regime legal em vigor, impedidos por força da requisição de gozar as suas férias, no todo ou em parte, até ao termo do ano civil em que se vencem, poderão ser gozadas findo o impedimento.

Cláusula 100.ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 101.ª

Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa.

2 — Se o trabalhador não dispuser do tempo necessário para gozar a totalidade das suas férias antes da incorporação, receberá o quantitativo correspondente ao período de férias não gozadas e o subsídio por inteiro.

3 — O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar e logo após a sua apresentação na empresa, bem como a receber o respectivo subsídio.

4 — Nos casos previstos no número anterior em que não seja possível, no todo ou em parte, por falta de tempo, o gozo de férias no ano civil em que se verifique o regresso, serão as férias, no todo ou em parte, gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato.

Cláusula 102.ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A empresa, se não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição mensal (*RM*) correspondente aos tempo de férias que deixou de gozar e o montante em singelo do subsídio.

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

Cláusula 103.ª

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores receberão, antes do início do período obrigatório de 12 dias úteis seguidos de férias, um subsídio não inferior à retribuição mensal (*RM*) a que têm direito à data do mesmo.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez no mês anterior ao dia do início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo para ser gozado seguidamente.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.º 3 da cláusula 96.ª

4 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos do n.º 6 da cláusula 96.ª

5 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

6 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 104.ª

Regime de faltas

O regime de faltas será objecto de regulamento, observado o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 105.ª

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Sempre que se trate de faltas ou ausências que envolvam perda de retribuição, o processamento desta perda será feito em relação a cada período ou meio período normal de trabalho.

4 — A contagem dos tempos a que se refere o n.º 2 da presente cláusula é iniciada e termina em cada ano civil.

Cláusula 106.ª

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nem para o qual tenha dolosamente contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
b) Doença estranha ao serviço;
c) Incapacidade de trabalho temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional;
d) Consulta ou tratamento nos Serviços Médico-Sociais que não envolva baixa;
e) Falecimento de familiares, considerando-se:

Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou

noras, padrasto ou madrasta do trabalhador;
Dois dias consecutivos por falecimento de irmãos e cunhados do trabalhador, avós, bisavós, trisavós do trabalhador ou do cônjuge, netos, bisnetos, trinetos do trabalhador ou do cônjuge, filhos ou netos dos enteados do trabalhador, pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

f) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso semanal e de feriado intercorrentes;
g) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;
h) Prática de actos necessários ao exercício de actividade para organismos oficiais e instituições de segurança social;
i) Prática de actos necessários ao exercício de actividades para associações sindicais e ou na qualidade de delegado sindical;
j) Detenção não seguida de condenação;
l) Comparência em tribunais, polícias ou organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
m) Prestação de provas de exame referidas no n.º 1 da cláusula 151.ª;
n) Doação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador.

2 — As faltas motivadas por falecimento de familiares ou nascimento de filhos só podem ter lugar a partir do dia do falecimento, do dia seguinte ou do dia do funeral, do dia do nascimento ou do dia seguinte e são insusceptíveis de alteração ou de qualquer outra compensação.

3 — As faltas ou ausências verificadas no início ou reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos das circulações ferroviárias usualmente utilizadas pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho consideram-se justificadas pela empresa, nos termos a fixar em regulamento.

4 — Os trabalhadores têm o direito a ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

5 — Quanto ao pessoal de comboios, barcos e automóveis, PN e estações, os dois meios dias de dispensa referidos no número anterior serão substituídos pela concessão de dispensa de um período de trabalho.

Cláusula 107.ª

Participação das faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas previamente ou logo que possível ao superior hierárquico, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

Cláusula 108.ª

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo.

2 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença concedidos pela segurança social e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 106.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se, a partir do primeiro dia a seguir ao termo daquele prazo, o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 109.ª

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.os 1 e 2 da presente cláusula abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

Cláusula 110.ª

Licenças sem retribuição

1 — Aos trabalhadores serão concedidas, quando o solicitem, licenças sem retribuição em casos devidamente justificados quando não houver prejuízos para o serviço.

2 — Os dias de descanso semanal e os dias de feriado compreendidos nos períodos de licença sem retribuição não são contados, quando a licença for igual ou inferior a 10 dias.

3 — Os períodos de licença sem retribuição contam-se para efeitos de antiguidade.

4 — Aos trabalhadores serão concedidos, quando o solicitem, seis meios dias de licença sem retribuição por cada ano civil, quando não houver prejuízos para o serviço.

5 — A licença sem retribuição não poderá exceder, como limite máximo, 730 dias em cada período de cinco anos civis.

Cláusula 111.ª

Prestação do serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação do serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo, ou por iniciativa da empresa, à excepção das retribuições.

2 — O tempo de prestação de serviço militar é contado para efeitos de antiguidade, promoção e reforma.

3 — Após a passagem à disponibilidade, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de 30 dias, não podendo a empresa, em caso algum, protelar a sua reentrada mesmo quando ela é feita no período de licença militar que antecede a passagem à disponibilidade.

Cláusula 112.ª

Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório

1 — É reconhecido aos trabalhadores o direito de prestarem serviço durante os períodos intercalados de licença militar, desde que os referidos períodos tenham uma duração previamente definida que lhes permita uma prestação de serviço pelo menos durante um mês (30 dias).

2 — Quando se verifique a prestação de serviço prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de serviço prestado durante os períodos intercalares de licença militar, sendo a resultante do produto arredondada para o número inteiro seguinte.

3 — O subsídio de férias a que os trabalhadores nestas condições terão direito será calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 103.ª

4 — Quando não for possível assegurar o gozo efectivo das férias previstas no n.º 2, a empresa pagará a retribuição simples correspondente ao período de férias vencido.

5 — O disposto nos n.os 2, 3 e 4 não terá aplicação às situações neles previstas que ocorram no ano da incorporação.

6 — No ano em que o trabalhador regressar do serviço militar, ao período de férias e respectivo subsídio previsto no n.º 3 da cláusula 128.ª descontar-se-ão os períodos de férias e respectivos subsídios concedidos nos termos dos n.os 2, 3 e 4.

7 — O trabalho prestado durante os períodos intercalares de licença militar dará direito a um subsídio (13.º mês) proporcional ao tempo de serviço prestado e calculado nos termos do n.º 6 da cláusula 83.ª

8 — O regime previsto no número anterior não terá aplicação quanto ao trabalho no ano da incorporação e no ano da passagem à disponibilidade, casos em que se aplicará o disposto no n.º 9 da cláusula 83.ª

Cláusula 113.ª

Protelamento do início efectivo da prestação de serviço militar após incorporação

O regime previsto na cláusula anterior aplicar-se-á nos casos em que, por protelamento do início efectivo da prestação do serviço militar após incorporação, os trabalhadores possam prestar serviço à empresa.

CAPÍTULO X

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 114.ª

Justa causa de rescisão

A empresa não pode rescindir o contrato de trabalho sem que tenha ocorrido justa causa, motivada por razões disciplinares provadas em processo disciplinar, salvo o disposto na cláusula 118.ª

Cláusula 115.ª

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar será instruído por um instrutor nomeado pela empresa.

2 — O trabalhador, directamente ou por intermédio do respectivo sindicato, poderá reclamar da nomeação do instrutor no prazo de dois dias úteis a contar do conhecimento da sua nomeação, com fundamento na falta de idoneidade e ou imparcialidade para o desempenho da função, caso em que a empresa se obriga a proceder à sua substituição.

3 — O procedimento disciplinar deve concluir-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infracção.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, do sindicato e das testemunhas indicadas pelo trabalhador.

5 — A audiência prévia do sindicato deverá efectivar-se através do envio do duplicado da nota de culpa, imediatamente após a sua dedução, em carta registada, com aviso de recepção, donde igualmente conste a identificação do instrutor do processo disciplinar e por onde o mesmo corre os seus trâmites, a fim de permitir a consulta e ou o seu acompanhamento por representante do sindicato, devidamente credenciado, até à decisão final.

6 — A empresa pode suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — Do resultado do processo disciplinar cabe ao trabalhador recurso para os tribunais do trabalho.

8 — A interposição do recurso suspende a execução da sanção disciplinar.

9 — Se o recurso obtiver provimento, a empresa obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos.

Cláusula 116.ª

Rescisão por parte do trabalhador

1 — O trabalhador que decidir rescindir o contrato de trabalho deve comunicar a sua decisão à empresa com a antecedência de 30 dias em relação a data da saída.

2 — Além da rescisão expressa prevista no número anterior, considera-se que rescinde tacitamente o contrato — rescisão por abandono do lugar — o trabalhador que tiver dado 30 faltas consecutivas sem justificação.

3 — Sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para a empresa, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato.

Cláusula 117.ª

Cessação do contrato de trabalho por limite de idade

Os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço cessam quando estes atinjam 70 anos de idade.

Cláusula 118.ª

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O disposto na cláusula 114.ª também não é aplicável aos praticantes, estagiários, aprendizes e alunos maquinistas que, durante o período da primeira formação ou aprendizagem, não tenham obtido aproveitamento ou tenham revelado manifesta inaptidão ou desinteresse, casos em que haverá um período experimental com a duração máxima de seis meses.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 119.ª

Princípios gerais

Não é permitida nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo qualquer discriminação em função do sexo.

Cláusula 120.ª

Direitos especiais

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

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma seja igual à sua retribuição normal, não podendo ainda haver redução do período de férias, nem prejuízo na antiguidade e na promoção;
c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até 12 meses após o parto;
d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até três dias em cada mês sem perda de direitos, excepto retribuição, no período de 12 meses após o parto;
e) Trabalho a meio tempo, se a trabalhadora o pretender, durante o período de 12 meses após o parto.

2 — A empresa garantirá a retribuição normal referida na alínea *b*) do número anterior, mesmo nos casos em que as trabalhadoras não tenha ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade, incluindo no esquema de segurança social.

3 — Enquanto as trabalhadoras se encontrarem na situação considerada na alínea *e*) do n.º 1, a sua retribuição será calculada, para todos os efeitos, nos termos da cláusula 82.ª

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 121.ª

Princípio geral

A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

SECÇÃO III

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 122.ª

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores inaptos para o exercício das suas funções normais e cujo estado de saúde, embora com restrições físicas e ou psíquicas, permita a prestação de serviços à empresa mantêm, nos termos fixados nos números seguintes e no regulamento de reafectação e reclassificação por inaptidão, o direito ao trabalho e o dever de trabalhar.

2 — O direito ao trabalho efectiva-se através de:

a) Garantia de emprego;
b) Direito à reabilitação profissional.

3 — O dever de trabalhar exprime-se:

a) No dever de colaborar activamente na reabilitação profissional;
b) Na obrigação de aceitar novas funções e ou novos postos de trabalho adequados às suas condições físicas e ou psíquicas.

4 — Os trabalhadores definitivamente inaptos para o exercício das suas funções normais poderão ter preferência na ocupação de postos de trabalho declarados vagos, da mesma ou de outras categorias, adequados

às suas capacidades, sem prejuízo do preenchimento das condições mínimas para o desempenho das respectivas funções, próximo do local onde prestavam a sua actividade ou próximo das suas residências.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 123.ª

Princípios gerais

Numa perspectiva de formação integral, a empresa concederá a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes as facilidades necessárias para a frequência de cursos, nos termos da alínea *f*) da cláusula 5.ª e do regulamento aí previsto.

Cláusula 124.ª

Condições especiais quanto a faltas

1 — Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentem.

2 — Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentem, até ao máximo de 30 dias úteis por cada ano civil.

3 — Os trabalhadores-estudantes terão direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho nas seguintes condições:

a) Dez horas, para os trabalhadores com um horário de trabalho semanal de quarenta e cinco horas;
b) Sete horas e trinta minutos, para os trabalhadores com um horário de trabalho semanal inferior a quarenta e cinco horas.

4 — As concessões previstas nos n.os 1 e 3 não envolvem perda de retribuição.

5 — Aos trabalhadores em frequência da primeira formação, admitidos após a entrada em vigor do presente acordo, não é aplicável o disposto nos n.os 2 e 3.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 125.ª

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social nos termos legais.

Cláusula 126.ª

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa, com excepção dos previstos na cláusula 15.ª, são garantidos pela empresa complementos do subsídio de doença concedido pela segurança social, de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço.

2 — O subsídio em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.

3 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 127.ª

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 128.ª

Complementos de subsídio na doença e subsídio durante o período de incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional para trabalhadores com contrato a prazo.

A empresa garante aos trabalhadores contratados a prazo, até ao limite de duração dos respectivos contratos, os complementos previstos nas cláusulas 126.ª e 127.ª

Cláusula 129.ª

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço na empresa, esta diligenciará conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

2 — Se a retribuição mensal (RM) da nova função for inferior à retribuição mensal (RM) correspondente à categoria do trabalhador na data do acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportada àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de retribuição mensal (RM) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

Cláusula 130.ª

Pensão por morte

1 — Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta, que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

2 — Quando e enquanto houver mais de um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adoptado na lei dos acidentes de trabalho.

3 — Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no n.º 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea *e*) do n.º 1 da mesma base XIX da Lei n.º 2127.

4 — Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

Cláusula 131.ª

Regime dos acidentes de percurso

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 127.ª, 128.ª, 129.ª e 130.ª nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

Cláusula 132.ª

Garantia de regalias

Aos trabalhadores da empresa que se encontrarem na situação de reforma por velhice ou invalidez e aos beneficiários de pensões por acidente de trabalho ou doença profissional e de pensões de sobrevivência são asseguradas as regalias relativas às concessões de viagem e de transporte, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 133.ª

Refeitórios

A empresa procura assegurar a existência e funcionamento de refeitórios, observando os seguintes princípios:

a) Garantia de boa qualidade das refeições e definição da sua composição;
b) Serviço das refeições em *self-service,* de localização acessível aos trabalhadores;
c) Definição do número de trabalhadores por locais de trabalho que exija implantação do *self-service.*

Cláusula 134.ª

Dormitórios

A empresa obriga-se a manter ao longo da linha locais onde os trabalhadores possam passar os seus períodos de repouso.

Estes locais devem ter condições que assegurem ao trabalhador um repouso efectivo.

Cláusula 135.ª

Infantários e jardins-de-infância

A empresa procurará manter em funcionamento infantários e jardins-de-infância para os filhos dos seus trabalhadores.

Cláusula 136.ª

Regulamentos

As cláusulas 133.ª, 134.ª e 135.ª serão objecto de regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 137.ª

Princípio geral

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

Cláusula 138.ª

Fiscalização

A fiscalização das citadas condições cabe aos organismos oficiais competentes e aos sindicatos.

Cláusula 139.ª

Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, devem apresentar à empresa todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou os sindicatos requererem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar os representantes da enti-

dade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos à empresa.

Cláusula 140.ª

Inquérito obrigatório

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque morte de trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito imediato conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e do sindicato representativo da categoria profissional a que pertencia o trabalhador em causa.

2 — Os resultados deste inquérito serão dados a conhecer aos trabalhadores.

SECÇÃO II

Regulamento

Cláusula 141.ª

Princípios gerais

As normas relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho serão objecto de regulamento específico, competindo à comissão central de segurança a sua elaboração, interpretação e integração das lacunas.

Cláusula 142.ª

Divulgação

A empresa obriga-se a dar conhecimento a todos os trabalhadores do regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

SECÇÃO III

Comissões de segurança

Cláusula 143.ª

Instituição

1 — Na empresa funcionará uma comissão central de segurança.

2 — Nos locais de trabalho em que tal se justifique, funcionarão comissões locais de segurança, agrupadas em áreas de segurança.

3 — A estruturação, composição e funcionamento das comissões locais de segurança serão determinadas pela comissão central de segurança, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 145.ª e 146.ª

Cláusula 144.ª

Composição

A comissão central de segurança será composta por dois elementos representativos de cada sindicato e igual número de representantes da empresa, sendo obrigatoriamente um destes elementos um vogal do conselho de gerência.

Cláusula 145.ª

Princípios gerais sobre o funcionamento das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança, central, de área e locais, serão presididas por um representante dos trabalhadores e por um representante da empresa.

2 — As comissões locais de segurança serão coadjuvadas por um encarregado de segurança, um médico do trabalho e uma assistente social.

3 — As funções das comissões de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias.

Cláusula 146.ª

Atribuições

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

a) Colaborar na elaboração e na introdução de alterações ao regulamento da salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho referido na cláusula 141.ª;
b) Zelar pelo cumprimento deste regulamento;
c) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material que interessa à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
d) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante deste acordo e demais instruções referentes à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
e) Recorrer, pelos meios ao seu alcance, para assegurar a colaboração de todos os níveis de trabalhadores da empresa e da direcção da mesma com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
f) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante deste acordo;
g) Colaborar com os serviços médicos da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
h) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidade;
i) Apresentar, em relação a cada acidente, as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
j) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da actividade desenvolvida;
l) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos no posto de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
m) Organizar periodicamente cursos de formação sobre salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
n) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, aos organismos competentes e aos sindicatos outorgantes, devidamente rubricados por todos os membros.

2 — As cópias dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos trabalhadores.

Cláusula 147.ª

Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente:

a) As comissões locais de segurança, mensalmente;
b) As comissões de áreas de segurança, trimestralmente;
c) A comissão central de segurança, trimestralmente.

2 — São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Quaisquer membros das comissões de segurança, podem requerer a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção-Geral do Trabalho, sem prejuízo das reuniões que este organismo decida convocar por sua própria iniciativa.

4 — Deverão ser elaboradas actas de cada uma das reuniões previstas nos números anteriores.

Cláusula 148.ª

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização e actualização em matérias relativas à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda da retribuição e demais regalias.

Cláusula 149.ª

Direitos dos representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança

Os representantes dos trabalhadores gozam dos direitos dos delegados sindicais, constantes deste acordo.

SECÇÃO IV

Encarregado de segurança

Cláusula 150.ª

Disposições gerais

1 — As comissões locais de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo ser elaboradas actas de cada reunião.

2 — Os encarregados de segurança dependerão funcionalmente da comissão central de segurança.

3 — A ligação dos encarregados de segurança com o serviço de prevenção e ambiente da empresa será definida pela comissão central de segurança.

Cláusula 151.ª

Atribuições

Compete aos encarregados de segurança:

a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança, indicadas nas alíneas *a*) a *l*), inclusive, da cláusula 146.ª;
b) Apresentar às comissões de segurança e à empresa, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
c) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las.

Cláusula 152.ª

Direitos dos encarregados de segurança

1 — Os encarregados de segurança gozam dos direitos dos delegados sindicais, constantes deste acordo.

2 — Os encarregados de segurança não podem acumular outras funções dentro da empresa.

Cláusula 153.ª

Formação

Os encarregados de segurança devem possuir uma especialização comprovada em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, bem como frequentar anualmente cursos de aperfeiçoamento e ou actualização para melhor desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 154.ª

Princípio geral

1 — A empresa deve manter e aperfeiçoar serviços médicos do trabalho.

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

Cláusula 155.ª

Exercício da função

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à empresa e aos trabalhadores.

2 — Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos respectivos serviços.

3 — A actividade dos médicos do trabalho fica subordinada à orientação e fiscalização técnicas da Direcção-Geral da Saúde.

4 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que o determine.

Cláusula 156.ª

Substituição do médico do trabalho

Os serviços competentes do Ministério do Trabalho e a Direcção-Geral da Saúde podem impor à empresa a substituição dos médicos do trabalho, quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante a organização do processo e ouvido o Sindicato dos Médicos e os sindicatos interessados, que devem enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

Cláusula 157.ª

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho da empresa todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Artigo 158.º

Duração do trabalho

A duração do trabalho prestado pelos médicos à empresa será calculada nas seguintes bases:

a) Uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores;
b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

Artigo 159.º

Atribuições

São obrigações e atribuições dos serviços médicos, nomeadamente:

a) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de doença profissional e comunicação à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais e aos sindicatos da lista de trabalhadores sujeitos a tais riscos;
b) A indispensável avaliação periódica desse mesmo risco;
c) A identificação exacta dos postos de trabalho com risco de acidentes de trabalho;
d) O estudo e vigilância dos factores causais e favorecedores do acidente de trabalho;
e) A vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais e outros) dos trabalhadores em contacto com produtos tóxicos.

Artigo 160.º

Recurso

A pedido do trabalhador, e como recurso ao previsto na alínea *e*) da cláusula anterior, será aquele enviado pelo sindicato respectivo, para novo exame médico e estudo do posto de trabalho, aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e à delegação de saúde.

Cláusula 161.ª

Período normal de trabalho

Os exames e participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto na retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 162.ª

Periodicidade dos exames médicos

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores com menos de 18 anos e para os maiores de 45 e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores, sem prejuízo no n.º 1 da cláusula 24.ª

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria, cujo conteúdo ficará sujeito ao regime de segredo profissional, nos termos da lei.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, ser-lhe-á entregue um duplicado da ficha médica, se assim o solicitar.

CAPÍTULO XV

Comissões de conciliação e julgamento

Cláusula 163.ª

Comissões de conciliação e julgamento

Em Lisboa, Porto e Setúbal ou Barreiro são constituídas, no âmbito do presente AE, três comissões de conciliação e julgamento, nos termos do Decreto-Lei n.º 9/76, de 12 de Janeiro.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária central

Cláusula 164.ª

Composição

1 — A comissão paritária central, com sede em Lisboa, é constituída por um representante de cada sindicato e por igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — No prazo de cinco dias consecutivos à data da assinatura do presente Acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes.

Cláusula 165.ª

Atribuições

Serão atribuições da comissão paritária central a interpretação e fiscalização da aplicação das cláusulas do presente AE, bem como dos regulamentos dele emergentes, e a integração das suas lacunas.

Cláusula 166.ª

Competência

Para o exercício das suas atribuições, a comissão paritária central poderá solicitar à empresa os elementos de que necessite para o exercício das suas funções, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de técnicos especialistas.

Cláusula 167.ª

Reuniões

1 — A comissão paritária central reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após pedido de intervenção de qualquer das partes.

2 — A comissão paritária central deve elaborar relatório no prazo máximo de 15 dias a contar da data da primeira reunião, salvo necessidade de parecer técnico que obrigue à dilatação daquele prazo, o qual não poderá ultrapassar 30 dias.

3 — As deliberações só podem ser tomadas em primeira convocação com a presença de todos os membros da comissão.

4 — Em segunda convocação, a comissão funciona com qualquer número dos seus membros, salvo quando se verifique caso de força maior na pessoa de algum deles.

Cláusula 168.ª

Deliberações

1 — As deliberações serão tomadas por simples maioria de voto.

2 — No caso de falta de acordo, o processo será submetido a arbitragem.

3 — Do resultado do trabalho da comissão paritária central será elaborado relatório que ficará sempre junto ao processo, com envio de cópias aos sindicatos e à empresa.

Cláusula 169.ª

Arbitragem

1 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros de parte.

2 — Os árbitros serão nomeados cinco dias úteis após a última reunião da comissão paritária central.

3 — Não podem ser árbitros os vogais do CG, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem.

4 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e poderão solicitar às entidades interessadas todos os elementos de que necessitem.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria e deverá ser enviada às partes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da nomeação dos árbitros.

6 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou regalias consagradas no presente Acordo.

7 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos que o presente acordo.

Cláusula 170.ª

Secretariado

Os serviços de secretaria funcionam em local que a empresa porá à disposição da comissão paritária central, assegurando o apoio administrativo necessário.

Cláusula 171.ª

Encargos

As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária central, nomeadamente a consulta a técnicos especialistas, serão suportadas pela empresa.

Cláusula 172.ª

Garantias

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão paritária central usufruem de direitos iguais aos consignados neste acordo para os dirigentes sindicais.

2 — Os trabalhadores chamados a coadjuvar a comissão paritária central mantêm todos os direitos e regalias como se estivessem ao serviço.

CAPÍTULO XVII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 173.ª

Disposição geral

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XVIII

Regulamentos

Cláusula 174.ª

Disposições gerais

1 — Existirão na empresa os regulamentos previstos no ACT de 1975 e ou no número seguinte.

2 — Os regulamentos a que se refere a parte final do número anterior são os seguintes:

Regulamento de carreiras (admissões, readmissões e promoções);
Regulamento de transferências;
Regulamento de formação;
Regulamento de fardamentos;
Regulamentos de actividades sociais (casas, dormitórios, cantinas, refeitórios, creches e jardins-de-infância), centros de férias e armazéns de víveres;
Regulamento de reclassificação;
Regulamento de faltas e ausências;
Regulamento de férias;
Regulamento de concessões.

Cláusula 175.ª

Entrada em vigor

1 — Os regulamentos previstos na cláusula 174.ª, entram em vigor depois de prévio acordo entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste AE, com excepção do regulamento de carreiras (promoções), que produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1975.

2 — No caso de falta de acordo, o diferendo será submetido imediatamente a conciliação, a efectuar pelos competentes serviços do Ministério do Trabalho.

3 — Se as partes não chegarem a acordo na conciliação referida no número anterior, recorrer-se-á ao processo de arbitragem previsto na cláusula 3.ª

Cláusula 176.ª

Efeitos jurídicos

Os regulamentos emergentes deste acordo que vierem a ser elaborados pela empresa e acordados pelos sin-

dicatos representativos dos trabalhadores da mesma terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

Cláusula 177.ª

Publicação

A publicação dos regulamentos a que se referem as cláusulas anteriores compete à empresa, nos termos da cláusula 185.ª

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 178.ª

Garantias

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria e retribuição nem a invocação das novas condições de trabalho nele previstas poderá constituir justificação para despedimento.

2 — Da aplicacão das novas condições de trabalho constantes do presente acordo não poderá, em relação aos trabalhadores que forem abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho celebrado pela Estoril, S. A. R. L., em 24 de Junho de 1976, resultar qualquer diminuição das regalias sociais que efectivamente usufruem, designadamente quanto a senhas de almoço e subsídios para rendas de casa.

Cláusula 179.ª

Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1997 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 3,5 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

Cláusula 179.ª

Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de previdência e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1998 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 3 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1998.

Cláusula 180.ª

Fardamentos

1 — A empresa obriga-se a fornecer fardamentos aos trabalhadores que em serviço sejam obrigados a utilizá-los, nos termos do respectivo regulamento.

2 — A empresa obriga-se ao pagamento integral do custo de confecção dos fardamentos fornecidos aos trabalhadores, sem prejuízo dos limites que vierem a ser fixados no regulamento previsto no n.º 1.

Cláusula 181.ª

Concessões de viagem

1 — Os trabalhadores têm direito, na rede ferroviária da empresa, a concessões de viagem em 2.ª classe e beneficiam também, a título de concessão de viagem, do bónus de 75 % em relação ao preço fixado pela utilização da 1.ª classe nos comboios directos, semidirectos e regionais, mesmo que se façam transportar em comboios rápidos e internacionais.

2 — Os trabalhadores recrutados até à data da assinatura do acordo de 1975 da CP e que beneficiem de concessões de viagem em 1.ª classe manterão essas regalias.

3 — Respeitando-se os princípios estabelecidos nos números anteriores, serão objecto de regulamento as demais concessões de viagem, assim como as de transporte.

Cláusula 182.ª

Identificação dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos, 30 dias após a entrada em vigor deste acordo, listagens do seu pessoal em quintuplicado, por sectores de trabalho.

2 — Desses mapas constarão obrigatoriamente, e em relação a cada profissional, o nome, número de matrícula, número de inscrição na respectiva caixa de previdência, data de nascimento e admissão na empresa, categoria profissional, número de associado do sindicato, se for conhecido, data de promoção à respectiva categoria profissional, tempo de aprendizagem dos aprendizes e de estágio dos praticantes e a retribuição respectiva.

Cláusula 183.ª

Antiguidade

1 — A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria conta-se desde a data de acesso a essa categoria. Em igualdade de circunstâncias será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

a) Com mais tempo de serviço na empresa;
b) Com mais idade.

2 — O critério estabelecido no número anterior será aplicável aos trabalhadores que forem admitidos ou ascenderem a nova categoria a partir da data de entrada em vigor do ACT de 1976.

3 — Enquanto os trabalhadores permanecerem na categoria a que tiverem ascendido até ao dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do ACT de 1976, a ordem de antiguidade será determinada pelo critério estabelecido no ACT de 1972 da CP, independentemente de terem ou não sido abrangidos pelo referido ACT.

Cláusula 184.ª

Isenção de horário de trabalho

A criação de situações de isenção de horário de trabalho nos termos da lei geral e nos casos excepcionais em que tais situações se justifiquem, obriga a empresa a obter parecer favorável do respectivo sindicato.

Cláusula 185.ª

Impressão do AE e regulamentos

1 — À empresa compete mandar imprimir o AE e toda a regulamentação emergente, entregando aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço o número de exemplares por estes solicitados.

2 — As deliberações da comissão paritária central consideram-se, para os efeitos no disposto no número anterior, como regulamentação.

3 — Os regulamentos deverão ser impressos em folhas destacáveis dentro de dossier próprio.

Cláusula 186.ª

Criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais

Por acordo escrito entre a empresa e os sindicatos outorgantes do presente acordo poderá ser negociada, em qualquer momento, a criação ou supressão de categorias ou carreiras profissionais.

Cláusula 187.ª

Interpretação de acordos anteriores e integração das suas lacunas

A comissão paritária central emergente deste acordo poderá interpretar as disposições dos ACT de 1975 e seguintes, bem como integrar as suas lacunas.

Cláusula 188.ª

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

Os outorgantes reconhecem que o presente AE é globalmente mais favorável do que os anteriores acordos que abrangiam os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante.

ANEXO I

Tabela indiciária

Tabela indiciária			Valores monetários/1998		
332			275 753		
306	312	319	254 158	259 141	264 956
282	288	295	234 224	239 208	245 022
259	265	272	215 121	220 104	225 918
238	244	251	197 679	202 662	208 476
217	224	230	180 236	186 050	191 034
196	203	210	162 794	168 608	174 422
176	183	190	146 183	151 997	157 811
160	165	170	132 893	137 046	141 199
150	153	156	124 588	127 079	129 571
140	143	146	116 282	118 773	121 265
132	134	137	109 637	111 298	113 790
124	126	129	102 992	104 654	107 145
118	120	121	98 009	99 670	100 501
114	116	117	94 687	96 348	97 178
110	112	113	91 364	93 025	93 856
106	108	109	88 042	89 703	90 534
100	102	104	83 058	84 720	86 381
89	90	92	73 922	74 753	76 414

Lisboa, 16 de Setembro de 1998.

Pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ASCEF — Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Novembro de 1998.

Depositado em 12 de Novembro de 1998, a fl. 164 do livro n.º 8, com o n.º 380/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outro — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA, S. A., e os trabalhadores ao seu serviço inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e pelo Sindicato dos Trabalhadores Ferroviários do Sul e constitui a substituição dos seguintes acordos:

a) Acordo subscrito pela SOFLUSA, pelo Sindicato dos Ferroviários do Sul e pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses em 3 de Novembro de 1997, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1997.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.ª

Diuturnidades

1 — . . . . . .

2 — O valor da 1.ª diuturnidade é de 3860$ (1 de Junho de 1998). O valor das restantes é de 3820$.

3 — . . . . . .

4 — . . . . . .

5 — . . . . . .

Cláusula 38.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 950$ com efeitos a 1 de Junho de 1998 e de 1000$ com efeitos a 1 de Fevereiro de 1999 por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — .....

a) .....
b) .....
c) .....
d) .....

Cláusula 39.ª

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 4% da respectiva remuneração mensal constante da tabela anexa, no mínimo de 3500$ com efeitos a 1 de Junho de 1998.

2 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 41.ª

Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores inscritos marítimos e os inspectores têm direito ao abono de um prémio mensal de 34 000$ por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta — prémio mensal: 26 200$;
Duas faltas — prémio mensal: 23 500$;
Três ou mais faltas — prémio mensal: 1150$ × número dias de prestação de trabalho.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 1500$/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados conforme o disposto no número anterior.

4 — .....

5 — .....

a) .....
b) .....
c) .....

6 — .....

7 — .....

Cláusula 41.ª-A

1 — Os restantes trabalhadores com as categorias constantes do anexo I e não abrangidos pelo disposto na cláusula 41.ª têm direito ao abono de um prémio mensal de 11 500$ por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta — prémio mensal: 9750$;
Duas faltas — prémio mensal: 8750$;
Três ou mais faltas — prémio mensal: 400$.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 500$/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados conforme o disposto no número anterior.

4 — .....

5 — .....

a) .....
b) .....
c) .....
d) .....

6 — .....

7 — .....

Cláusula 42.ª

Subsídio para guarnecimento de leme

1 — .....

2 — Ao marinheiro de tráfego local encarregado do guarnecimento do leme será atribuído um abono mensal de 9850$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de designação que a ele confere direito.

3 — .....

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias de calendário, das funções de marinheiro de tráfego local dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de $^1/_{22}$ × 9850$, a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os marinheiros de tráfego local exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 9850$, um abono diário no valor de $^1/_{22}$ × 9850$.

6 — .....

Cláusula 42.ª-A

Abono para falhas

Os agentes comerciais têm direito a um abono diário para falhas no montante de 155$ por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

Tabela salarial

	Salário
Categorias dos inscritos marítimos:	
Mestre	142 420$00
Motorista de 1.ª classe	142 420$00
Motorista de 2.ª classe	118 530$00
Ajudante de motorista	108 120$00
Marinheiro de tráfego local	108 120$00
Marinheiro de 2.ª classe	97 680$00
Outras categorias:	
Inspector	168 050$00
Agente comercial (bilheteiras)	76 740$00
Agente comercial (revisores)	76 740$00
Auxiliar de terra	71 500$00

Pela SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses/CGTP-IN representa, no âmbito do AE/SOFLUSA, o Sindicato dos Ferroviários do Sul.

Lisboa, 9 de Novembro de 1998. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 3 de Novembro de 1998.

Depositado em 10 de Novembro de 1998, a fl. 164 do livro n.º 8, com o n.º 344/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabaco e outros — Deliberação da comissão paritária.

Aos 25 dias do mês de Agosto de 1998, a comissão paritária constituída nos termos da cláusula 52.ª do CCT para a indústria de lacticínios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 21, de 29 de Junho de 1998, deliberou, por unanimidade, clarificar a aplicação da cláusula 21.ª do CCT respeitante a diuturnidades, sendo acrescentado o seguinte:

Cláusula 21.ª

Diuturnidades

. . . . . .

3 — Os trabalhadores que durante a vigência da convenção anterior venceram menos de cinco diuturnidades manterão pelo novo regime a sua progressão, até ao limite de cinco, considerando-se como data de referência aquela em que foi atribuída a última diuturnidade.

4 — Os trabalhadores com mais de três anos de permanência na empresa que ainda não venceram diuturnidades vencem a 1.ª diuturnidade à data da publicação do presente CCT.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

Rosa Ivone Martins Nunes.
Afonso Henrique Saraiva Martins.
Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.
Maximino Sousa Oliveira.

Pelas Associações Sindicais:

Manuel Lopes Furtado.
José Maria da Costa Lapa.
Fernando Manuel Fidalgo.
Manuel Coelho Alves.

CCT entre a UNIHSNOR — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma da omissão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1467, antes da data de celebração e da lista de outorgantes considerar-se-á incluído na convenção o anexo VII, «Bingos», do seguinte teor:

ANEXO VII

Bingos

Tabela salarial de 1 de Março de 1998 a 28 de Fevereiro de 1999

Nível	Categoria	Sala com 500 ou mais lugares	Sala de 300 a 500 lugares	Sala com menos de 200 lugares
A	Chefe de sala	245 200$00	192 000$00	158 300$00
B	Subchefe de sala	175 200$00	151 100$00	122 700$00
C	Técnico de electrónica	168 400$00	144 400$00	116 100$00
D	Caixa fixo	123 000$00	102 100$00	88 500$00
E	Caixa auxiliar volante	105 000$00	91 800$00	74 000$00
F	Controlador de entradas Contínuo/porteiro	91 800$00	86 400$00	67 200$00

Definição de funções

Chefe de sala. — Compete-lhe a direcção e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto de chefe de sala. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em data que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Técnico de electrónica. — Conserva e repara as máquinas, devendo estar atento, quando em serviço na sala, à chamada para qualquer reparação necessária.

Caixa. — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vencedores, recolherá o dinheiro das vendas, pagará os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliar volante. — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador exigir-lhe a apresentação de identidade.

Contínuo. — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.