Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.ª SÉRIE

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

Preço 100$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 49	N.º 16	P. 917-1016	29-ABRIL-1982

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

Pág.

— PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Dist. de Lisboa e outro 919

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional de Hospitalização Privada e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros — Aplicação à Região Autónoma da Madeira 919

— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços e outros 920

— Aviso para PE do CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras 920

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outra 921

— ACT entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A. R. L., e outra e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros — Alteração salarial 922

— AE entre a Sociedade Portuguesa de Lapidação de Diamantes, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Lisboa e outros — Alteração salarial e outras 922

— CCT entre a ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras — 924

— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial 932

— ACT entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., e outra e o Sind. dos Trablahadores dos Transportes Fluviais e outros — Alteração salarial e outras 932

— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros 934

Pág.

— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros 971

— ACT para a ind. açucareira — Alteração salarial e outras 1008

— Acordo de adesão entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT entre aquela Assoc. e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra 1010

— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Exportadores de Cortiça e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT entre aquela Assoc. e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros (CCT in *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1981) 1010

— AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras 1011

AE — entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras 1014

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Dist. de Lisboa e outro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa e outro.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência no sector de empresas e de trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não inscritos nas associações celebrantes;

Considerando a conveniência em uniformizar as condições de trabalho no sector:

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e ponderadas as oposições deduzidas ao abrigo do n.º 6 do mesmo artigo:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, dos Transportes Exteriores e Comunicações e dos Transportes Interiores, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981, são tornadas extensivas:

a) Por um lado, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam, em toda a área do Porto de Lisboa e ainda nas áreas navegáveis e portos comerciais dos distritos de Setúbal, Santarém, Évora, Beja e Faro, a actividade de tráfego fluvial, não para fins próprios, mas para executar transportes de outrem, nomeadamente com:

Embarcações não motorizadas para transporte de mercadorias;
Embarcações motorizadas para transporte de mercadorias;
Embarcações adstritas ao serviço de reboques e lanchas transportadoras;
Embarcações, motorizadas ou não, adstritas aos serviços específicos ou não classificados;

b) Por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no aludido CCT, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Julho de 1981, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Habitação, Obras Públicas e Transportes, 12 de Abril de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado dos Transportes Exteriores e Comunicações, *José da Silva Domingos*. — O Secretário de Estado dos Transportes Interiores, *Abílio Gaspar Rodrigues*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional de Hospitalização Privada e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros — Aplicação à Região Autónoma da Madeira

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 27 de Fevereiro de 1982, foi publicada uma PE das alterações ao CCT entre a Associação Nacional de Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros, cujo artigo 2.º dispõe que a aplicação da citada portaria na Região Autónoma da Madeira fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites prossessuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Nestes termos, tendo sido dado parecer favorável do Governo da Região Autónoma da Madeira, determino o seguinte:

1) A PE das alterações ao CCT entre a Associação Nacional de Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 27 de Fevereiro de 1982, é tornada aplicável na Região Autónoma da Madeira às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no artigo 1.º da mesma portaria;

2) As tabelas salariais tornadas aplicáveis pelo presente despacho produzirão efeitos nos seguintes termos:

   a) Desde 1 de Outubro até 31 de Dezembro de 1981, serão aplicáveis as remunerações mínimas de base de montante menos elevado.

   Desde 1 de Janeiro de 1982, serão aplicáveis remunerações mínimas de base de montante mais elevado;

   b) Os encargos decorrentes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministério do Trabalho, 15 de Abril de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques.*

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços 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 PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1982.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

1) A todas as entidades patronais do sector económico que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele referidas;

2) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, dos serviços das entidades patronais abrangidas pela convenção, não filiados nos sindicatos signatários.

Aviso para PE do CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519–C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Trabalho a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho em epígrafe e nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que na área da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões

e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais celebrantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que na área da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis letra A) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 37.ª

(Refeições)

1 — *(Igual):*

Almoço — 240$;
Jantar — 240$;
Pequeno-almoço — 54$.

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 60.ª

(Produção de efeitos)

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Março de 1982.

ANEXO II

Motorista de táxi e letra A — 15 000$.

Lisboa, 17 de Março de 1982.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Luís Joaquim Balcão.

Pela Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

O Secretariado, *Rogério Torres.*

Depositado em 14 de Abril de 1982, a fl. 188 do livro n.º 2, com o n.º 114/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A. R. L., e outra e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros — Alteração salarial

Artigo 1.º

O anexo I «Tabela salarial» do ACT entre ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A. R. L., e Clínica de S. Bento, L.da, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1981, passa a ter a seguinte redacção:

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Tabela de 1982
XII	43 000$00
XI	36 000$00
X	30 350$00
IX	28 100$00
VIII	26 650$00
VII	26 100$00
VI	24 500$00
V	22 950$00
IV	21 800$00
III	20 900$00
II	19 200$00
I	16 000$00

Esta tabela entra em vigor em 1 de Janeiro de 1982.

Artigo 2.º

a) O presente instrumento de regulamentação colectivo de trabalho vigora pelo prazo de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 1982.

b) A tabela salarial será revista anualmente.

c) O presente instrumento poderá ser denunciado decorridos 10 meses sobre a data referida na alínea *a*).

d) A denúncia será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

e) As contrapartes a quem for apresentada a proposta de revisão disporão de 30 dias, após a recepção da proposta, para elaborarem uma contraproposta.

f) As negociações iniciar-se-ão no primeiro dia útil após o termo do prazo referido na alínea anterior.

g) Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Lisboa, 16 de Março de 1982.

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

José António Santos Marujo.
Amaro Filipe Rebola.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Manuel Humberto Cabral Costa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Administração de ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A. R. L., e Clínica de S. Bento, Lda.

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Abril de 1982, a fl. 188 do livro n.º 2, com o n.º 115/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Sociedade Portuguesa de Lapidação de Diamantes, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Lisboa e outros — Alteração salarial e outras

Revisão do AE para a Sociedade Portuguesa de Lapidação de Diamantes, S. A. R. L., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1978, com as alterações introduzidas pela revisão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1981 — alteração salarial e outras.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — O clausulado agora acordado entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

A tabela salarial constante do anexo III e as cláusulas com expressão pecuniária terão um prazo mínimo da vigência de 12 meses.

Cláusula 38.ª

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

.....

a) .....

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem, nos montantes de 280$ para o almoço, juntar ou ceia e de 80$ para o pequeno-almoço, sem comprovação documental.

Cláusula 45.ª

(Definição e âmbito)

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 4 anos de serviço, a uma diuturnidade de 1100$ até ao limite de 3, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

5 — .....

6 — .....

Cláusula 51.ª

(Abono de falhas)

1 — Os profissionais de escritório com funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2400$.

2 — .....

Cláusula 102.ª

(Seguro de acidentes pessoais)

A Dialap obriga-se, após a entrada em vigor deste AE, a fazer um seguro de acidentes pessoais no valor de 2500 contos para os trabalhadores que, em virtude do tipo de funções que exerçam, têm o seu risco profissional agravado, nomeadamente aqueles que, fora das instalações da empresa, estejam directamente implicados no transporte de diamantes e ou dinheiro.

ANEXO III

Estrutura profissional

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Chefe de divisão de produção	65 100$00
2	Chefe de secção Mestre	46 600$00
3	Assistente técnico comercial Técnico	39 200$00
4	Assistente de mestre de produção Assistente de classificação Assistente de planificação Assistente de gestão de *stocks*	37 000$00
5	Chefe de sector Chefe de sector (oficinas eléctricas) Chefe de sector (oficinas mecânicas) Técnico II	36 300$00
6	Planificador principal Classificador principal Controlador técnico principal Lapidador principal Secretária do conselho de administração Técnico de serviço social	31 600$00
7	Oficial principal de conservação Encarregado dos serviços gerais Escriturário principal	29 850$00
8	Planificador qualificado Classificador qualificado Controlador técnico qualificado Lapidador qualificado	28 000$00
9	Controlador de *stocks* principal Primeiro-escriturário Oficial metalúrgico de 1.ª Oficial electricista com mais de 4 anos	26 600$00
10	Planificador Classificador Enfermeira Controlador técnico Lapidador Técnico contencioso (tempo parcial) Encarregado de refeitório Fogueiro de 1.ª Preparador de trabalho Controlador de sala principal	24 150$00
11	Fiel de armazém principal Controlador de *stocks* A Segundo-escriturário Preparadora de laboratório de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Oficial electricista até 4 anos Torneiro de peças em série de 1.ª Operadora de máquinas automáticas Lapidador C Motorista com mais de 2 anos	23 400$00
12	Controlador de sala A Fogueiro de 2.ª Caixeiro de 1.ª Cozinheira de 1.ª	22 200$00
13	Controlador de *stocks* B Terceiro-escriturário Aprendiz com 12 meses Oficial metalúrgico de 3.ª Torneiro de peças em série de 2.ª Preparadora de laboratório de 2.ª Pré-oficial electricista	20 900$00
14	Telefonista de 1.ª Controlador de sala B Motorista até 2 anos Fiel de armazém Contínuo ou porteiro com mais de 2 anos Colador A Fogueiro de 3.ª Cozinheira de 2.ª	20 200$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
15	Aprendiz com 6 meses Controlador de *stocks* C Dactilógrafa do 2.º ano Torneiro de peças em série de 3.ª Estagiário do 2.º ano Ajudante de laboratório Despenseiro Caixeiro de 2.ª Colador B Telefonista de 2.ª Cozinheira de 3.ª	18 950$00
16	Aprendiz em experiência Dactilógrafa do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 2.º ano metalúrgico Contínuo ou porteiro até 2 anos Copeiro Empregado de balcão Caixeiro-ajudante Jardineiro Ajudante electricista do 2.º ano	17 450$00
17	Praticante de 1.º ano metalúrgico Ajudante de electricista do 1.º ano Encarregada de limpeza Aprendiz de colador Contínuo estagiário	16 100$00
18	Empregada de refeitório Empregada de limpeza	14 900$00

Os sindicatos:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa:

António Francisco Rui Garcia.

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

José Baptista de Oliveira.

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

(Assinatura ilegível.)

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

António Francisco Rui Garcia.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

António Francisco Rui Garcia.

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

António Francisco Rui Garcia.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa:

António Francisco Rui Garcia.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

António Francisco Rui Garcia.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Isabel Maria Correia Aragão da Costa.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

António Francisco Rui Garcia.

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

Sindicato dos Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante.
Sindicato dos Economistas.

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul.

(Assinatura ilegível.)

A empresa:

Pelo Conselho de Administração da Sociedade Portuguesa de Lapidação de Diamantes, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 14 de Abril de 1982, a fl. 188 do livro n.º 2, com o n.º 116/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho vertical obriga, por um lado, todas as empresas de indústria de transportes públicos rodoviários de mercadorias em Portugal continental inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

2 — O período de vigência será de 24 meses, salvo quanto a tabelas salariais, cujo período de vigência será de 12 meses, contados a partir da sua produção de efeitos.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4 — As tabelas salariais têm eficácia a partir de 1 de Fevereiro de 1982.

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

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, os quadros do seu pessoal.

2 — Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos podem substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
c) Nos termos e dentro das linhas legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;
f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
h) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;
j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados, nos termos do presente CCTV;
m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meios de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos do presente CCTV;
n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado;
o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo IV no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
p) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

2 — As empresas devem fornecer aos trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro os seguintes elementos:

Direcções das empresas a contactar, embaixadas e consulados;
Pontos de carga e descarga;
Lugares de acomodação;
Estabelecimentos de serviços, postos de reparações, garagens e lugares de estacionamento.

Assim como, a expensas suas, tratar dos passaportes e das vacinas exigidas aos trabalhadores.

Devem também as empresas informar os trabalhadores do seguinte:

Das condições climatéricas dos países por onde transitam, bem como outras normas de índole política e religiosa;

Das situações de normas de trânsito nos diversos países;
Das regulamentações legais sobre importações em vigor nos diversos países.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
f) Prestar pontualmente conta das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
g) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente. Quando o acidente envolva determinada responsabilidade, deverá o trabalhador informar a empresa logo que tal ocorra e pelos meios ao seu alcance;
h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
j) Respeitar as normas vigentes de segurança no trânsito e sanidade pública, quer no País, quer no estrangeiro;
l) Não utilizar a viatura para o transporte de qualquer tipo de mercadorias não identificadas por documento alfandegário.

Cláusula 19.ª-A

(Colaboração temporária)

1 — Os trabalhadores podem prestar a sua colaboração temporária em outra empresa desde que esta seja associada ou tenha administração comum da empresa onde trabalham, desde que fiquem vinculados à empresa para a qual foram contratados e tenham dado o seu acordo por escrito.

2 — Esta situação não altera o estabelecido nas cláusulas 15.ª (Local de trabalho) e 16.ª (Transferência de local de trabalho).

3 — Quando a duração da colaboração estipulada no n.º 1 desta cláusula se prolongar para além de 10 dias, a empresa terá de informar o sindicato respectivo. Se esta informação não for prestada, o trabalhador poderá de imediato recusar a sua colaboração.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

(Descanso semanal)

1 — O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.

2 — O dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal.

3 — Devido às condições específicas de trabalho dos trabalhadores dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, tem de haver um descanso mínimo de 24 horas, imediatamente antes do início de qualquer viagem, acrescido dos dias de descanso semanal e feriado que coincidiram com a última viagem.

CAPÍTULO VIII

Retribuições

Cláusula 36.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho, salvo quando se verifique o impedimento do trabalhador, por motivo de serviço. Neste caso a empresa, por solicitação do trabalhador, pode liquidar o vencimento à pessoa em que o trabalhador delegue.

2 — O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento de retribuição será pago como extraordinário, desde que exceda 15 minutos.

3 — A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos, donde conte o nome do trabalhador, a respectiva categoria, classe, grau ou nível, número de instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, ajudas de custo e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 38.ª

(Diuturnidades)

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 500$ de 3 em 3 anos, até ao limite de 5,

que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respectiva antiguidade na empresa.

2 — Para efeito desta cláusula a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1 de Fevereiro de 1977.

3 — Os trabalhadores que passam a estar agora abrangidos pelo n.º 1 desta cláusula, nesta revisão, vencem a primeira diuturnidade logo que em 1 de Fevereiro de 1982, ou em data posterior, perfaçam o mínimo de 3 anos de antiguidade na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

4 — A segunda diuturnidade para todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula vence-se logo que um trabalhador tenha em 1 de Fevereiro de 1983, ou em data posterior, o mínimo de 6 anos na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

5 — Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos 3 anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

Cláusula 41.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

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

2 — Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

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

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário}} = \text{Remuneração hora}$$

3 — Qualquer período de trabalho prestado nos dias feriados de descanso semanal e ou complementar será pago pelo mínimo de 5 horas, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

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

5 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

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

7 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;
b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em 2 dias civis.

§ único. Para esclarecimento das fórmulas mencionadas no n.º 2 e do acréscimo mencionado no n.º 1, e tendo como exemplo uma remuneração mensal de 12 000$;

$$\frac{12\,000\$00}{30} = 400\$00$$

isto quer dizer que se o trabalhador só trabalhou um único dia feriado ou de descanso semanal e ou complementar receberá, além dos 12 000$ da sua remuneração mensal, mais 800$. O valor hora será dividir os 400$ pelo número de horas diárias.

Cláusula 45.ª

(Abono de falhas)

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores e empregados de serviço externo receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 750$.

2 — Os trabalhadores que procedam à cobrança de despachos e ou mercadorias transportadas receberão por cada dia em que efectuem este tipo de cobrança, a título de abono para falhas, a quantia de 40$.

3 — Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de alimentação)

1 — As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, que não fará parte da remuneração.

2 — O subsídio é de 50$ por cada período normal de cada dia de trabalho.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito gratuitamente às refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores. A estes trabalhadores não se aplica o disposto no n.º 2 da presente cláusula.

4 — O disposto no n.º 2 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que se encontram deslocados no estrangeiro e aos que tenham reembolso da sua

primeira refeição no decurso de período normal de trabalho, nos termos dos n.os 1 e 3 da cláusula 47.ª, nos dias em que tais situações ocorram.

Cláusula 47.ª

(Refeições, alojamento e deslocações no continente)

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores das despesas com as refeições quando a execução do serviço impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos, pelo valor de 250$ por cada refeição.

2 — A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois das 0 horas ou o iniciem antes das 7 horas, inclusive, com o valor de 55$. Este valor será, porém, de 250$, se os trabalhadores prestarem serviço durante todo o período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas.

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

a) A subsídio de deslocação (controvertido);
b) A dormida contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene;
c) A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Almoço — 250$;
Jantar — 250$.

4 — O trabalhador terá direito ao valor de 55$ para pagamento de pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

6 — Os trabalhadores deslocados em serviço determinado pela entidade patronal têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

7 — Os trabalhadores têm ainda direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 47.ª-A

(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do País)

Os trabalhadores deslocados no estrangeiro têm as seguintes condições:

a) Direito ao pagamento das despesas efectuadas com as refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), mediante factura;
b) A empresa prestará um adiantamento em dinheiro e em quantidade suficiente para fazer face a todas as possíveis despesas de viagem que terá de efectuar com a viatura e consigo mesmo;
c) Subsídio de deslocação ao estrangeiro (controvertido);
d) Dormida no estrangeiro (controvertido).

Cláusula 47.ª-B

(Seguro do pessoal deslocado no estrangeiro)

As empresas deverão segurar os trabalhadores em serviço no estrangeiro de acordo com o estabelecido na alínea *g*) do cláusula 11.ª (Deveres da empresa).

Cláusula 47.ª-C

(Indexação)

Os valores constantes das cláusulas 46.ª e 47.ª serão actualizados quando da revisão da tabela salarial, com o mesmo factor de percentagenm que vier a ser atribuído para a remuneração mínima do grupo V, do anexo II e com simultânea produção de efeitos.

Cláusula 73.ª

(Produção de efeitos das cláusulas 46.ª e 47.ª)

1 — O estabelecido na cláusula 46.ª entra em vigor no dia 1 de Abril de 1982.

2 — Os valores de 250$, estabelecidos nos n.os 1, 2 e 3 da cláusula 47.ª, entram em vigor no dia 1 de Setembro de 1982. De 1 de Abril de 1982 a 31 de Agosto de 1982, estes valores são de 230$.

Cláusula 74.ª

(Regime de trabalho para os trabalhadores deslocados no estrangeiro)

1 — Para que os trabalhadores possam trabalhar nos transportes internacionais rodoviários de mercadorias deverá existir um acordo mútuo para o efeito. No caso de o trabalhador aceitar, a empresa tem de respeitar o estipulado nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores que iniciem o seu trabalho neste regime devem ter uma formação técnica adequada.

3 — Após acordo prévio, entre o trabalhador e a empresa, e desde que se verifique que o trabalhador

não disponha de formação profissional adequada para o desempenho da sua função, o mesmo deixará de a exercer.

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

5 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina no trabalho, a impossibilidade de continuar a trabalhar neste regime, passa imediatamente a trabalhar noutro tipo de trabalho, dentro das possibilidades da empresa.

6— No caso referido no n.º 4 desta cláusula, a empresa colocará o trabalhador noutro tipo de trabalho ou noutra função, mesmo que para tal haja necessidade de reconversão, nunca podendo o trabalhador vir a receber remuneração inferior.

7 — Os trabalhadores têm direito a uma retribuição mensal, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

8 — A estes trabalhadores, de acordo com o estabelecido no número anterior, não lhes é aplicável o disposto nas cláusulas 39.ª (Retribuição de trabalho nocturno) e 40.ª (Retribuição de trabalho extraordinário).

9 — O número de cargas e descargas das mercadorias transportadas neste regime não pode ser superior ao estabelecido na lei.

Por lapso não foram integradas no texto final as cláusulas que a seguir se transcrevem:

Cláusula 21.ª

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados: o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito, e a terça-feira de Carnaval.

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

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia de feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 7 da cláusula 41.ª

Cláusula 72.ª

(Prazo para adaptação do seguro)

As empresas que não tiverem o seguro nos termos da cláusula 47.º-B (Seguro do pessoal deslocado no estrangeiro) devem adaptá-lo no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCTV.

ANEXO I

Categorias profissionais

Escriturário principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Motorista dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias. — É o trabalhador maior de 21 anos de idade, que possuindo carta de condução profissional de pesados tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados com ou sem atrelado, sendo responsável pelo material que transporta e sua distribuição. Deve assegurar os trâmites necessários nas alfândegas dos países de trânsito ou destino e fazer-se acompanhar pelas autoridades dos respectivos países quando tal seja necessário. Em caso de avaria ou acidente toma as previdências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e estado e pressão dos pneumáticos.

Oficial principal (metalúrgico ou electricista). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de outros profissionais.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupo I (26 000$):

Director de serviços.

Grupo II (24 000$):

Chefe de departamento.
Chefe de divisão ou serviços.

Contabilista.
Tesoureiro.

Grupo III (22 000$):

Chefe de secção.
Encarregado electricista.
Encarregado metalúrgico.
Guarda-livros.

Grupo IV (21 000$):

Chefe de movimento.
Escriturário principal.
Oficial principal.
Secretária de direcção.

Grupo V (20 000$):

Caixa.
Chefe de equipa electricista.
Chefe de equipa metalúrgico.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Escriturário de 1.ª
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Operador mecanográfico.

Grupo VI (19 000$):

Chefe de central.
Chefe de estação.

Grupo VII (19 000$):

Electricista (mais de 3 anos).
Encarregado de garagens.
Fiel de armazém (mais de 1 ano).
Oficial de 1.ª

Grupo VIII (19 000$):

Cobrador.
Empregado de serviços externos.
Escriturário de 2.ª
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Motorista de pesados.
Motorista de tractores, empilhadores e gruas.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de *telex*.

Grupo IX (18 000$):

Apontador (mais de 1 ano).
Coordenador.
Despachante.
Electricista (menos de 3 anos).
Encarregado de cargas e descargas.
Expedidor.
Oficial de 2.ª

Grupo X (17 500$):

Entregador de ferramentas de 1.ª
Motorista de ligeiros.
Pré-oficial electricista do 2.º ano.

Grupo XI (16 500$):

Ajudante de motorista.
Apontador (menos de 1 ano).
Chefe de grupo.
Conferente de mercadorias.
Contínuo (mais de 21 anos).
Electricista pré-oficial do 1.º ano.
Entregador de ferramentas oficial de 2.ª
Fiel de armazém (menos de 1 ano).
Guarda.
Lubrificador.
Manobrador de máquinas.
Porteiro.
Telefonista.
Vulcanizador.

Grupo XII (15 700$):

Abastecedor de carburantes.
Carregador.
Estagiário do 3.º ano.
Lavador.
Montador de pneus.
Operário não especializado.
Servente.

Grupo XIII (15 000$):

Ajudante de electricista do 2.º período.
Ajudante de lavador.
Ajudante de lubrificador.
Contínuo (menos de 21 anos).
Estagiário do 2.º ano.
Praticante do 2.º ano (metalúrgico).
Servente de limpeza.

Grupo XIV (13 000$):

Ajudante de electricista do 1.º período.
Estagiário do 1.º ano.
Praticante do 1.º ano (metalúrgico).

Grupo XV (12 000$):

Praticante de despachante.

Grupo XVI (11 000$):

Paquete de 17 anos.

Grupo XVII (10 000$):

Aprendiz metalúrgico do 4.º ano.
Paquete de 16 anos.

Grupo XVIII (9000$):

Aprendiz electricista do 2.º período.
Paquete de 15 anos.

Grupo XIX (8000$):

Aprendiz electricista do 1.º período.
Aprendiz metalúrgico do 3.º ano — Admissão aos 14/15 anos.
Aprendiz metalúrgico do 2.º ano — Admissão aos 16 anos.
Aprendiz metalúrgico do 1.º ano — Admissão aos 17 anos.

Grupo XX (7000$):

Aprendiz metalúrgico do 2.º ano — Admissão aos 14/15 anos.

Aprendiz metalúrgico do 1.º ano — Admissão aos 16 anos.

Grupo XXI (6000$):

Aprendiz metalúrgico do 1.º ano — Admissão aos 14/15 anos.

Nota

Os oficiais de 1.ª e 2.ª referidos respectivamente nos grupos VII e IX pertencem às seguintes categorias profissionais:

Bate-chapas, canalizador, ferreiro, forjador, mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, estofador, carpinteiro de limpos, carpinteiro de moldes ou modelos, polidor, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, funileiro-latoeiro, rectificador e torneiro mecânico e pintor de automóveis ou máquinas.

A remuneração mínima dos trabalhadores motoristas quando destacados em serviço internacional é de 21 000$.

Lisboa, 31 de Março de 1982.

Pela ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Luís Joaquim Balcão.

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

Luís Joaquim Balcão.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Luís Joaquim Balcão.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Rui Azevedo Marques:

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens do Distrito de Braga:

Luís Joaquim Balcão.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

O Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 26 de Março de 1982. — O Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 15 de Abril de 1982, a fl. 188 do livro n.º 2, com o n.º 118/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial

Novo texto acordado para o anexo I — Remuneração mínima mensal da CCT celebrada entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981.

ANEXO I

Remuneração mínima mensal

Classes	Categorias	Remunerações
A	Chefe de agência	30 400$00
B	Chefe de serviços	28 000$00
C	Programador de turismo ..... Chefe de secção ..... Tesoureiro	26 000$00
D	Primeiro-técnico de turismo ..... Primeiro-oficial ..... Caixa	23 200$00
E	Segundo-técnico de turismo ..... Segundo-oficial ..... Promotor ..... Cobrador	21 100$00
F	Terceiro-técnico de turismo ..... Terceiro-oficial	18 800$00
G	Telefonista ..... Motorista ..... Contínuo ..... Aspirante	16 500$00
H	Praticante	13 350$00
I	Guarda-livros em regime livre	5 800$00
J	Paquete	10 100$00
K	Servente de limpeza (*a*)	12 000$00

(*a*) A retribuição devida aos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior a 90$/hora e a 15 horas mensais.

1 — O período de vigência das cláusulas de expressão pecuniária terá a duração de 12 meses e produzirá efeitos de 1 de Março de 1982 a 28 de Fevereiro de 1983, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas entre as partes.

2 — *(Mantém o texto em vigor.)*

Lisboa, 1 de Abril de 1982.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

J. Pinto da Silva, presidente.
Tilman Schickert, vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 16 de Abril de 1982, a fl. 189 do livro n.º 2, com o n.º 119/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., e outra e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros — Alteração salarial e outras

Revisão da tabela salarial do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1981, e celebrado entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L., por um lado, e os Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, dos Maquinistas Práticos Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante e Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Escritórios e Serviços — FETESE, por outro lado.

Cláusula 2.ª

(Vigência do acordo)

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — O presente ACT, no que se refere a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, terá efeitos a partir de 1 de Junho de 1982.

Cláusula 30.ª

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 4 anos, a uma diuturnidade de 400$, até ao limite de 5.

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

Cláusula 31.ª

(Subsídio de Natal)

1 — *(Igual.)*

2 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço o 13.º mês, até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base, diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia e subsídio de turno.

4 — *(Igual.)*

Cláusula 32.ª

(Subsídio de gases)

As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de 2500$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

Cláusula 33.ª

(Subsídio de chefia, quebras e fibra)

1 — Os mestres TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 2500$, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de bilheteiros têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, em dinheiro, no valor de 400$.

3 — *(Igual.)*

Cláusula 33.ª-A

1 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio no valor de 500$.

2 — *(Igual.)*

Cláusula 41.ª

(Remuneração do trabalho pestado em dias de descanso ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou semanal complementar dá direito a um acréscimo de remuneração de 200 %, devendo ser pago um mínimo de 8 horas sem prejuízo do direito previsto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e semanal complementar, na parte que exceda 8 horas, será remunerado com um acréscimo de 250 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 44.ª

(Subsídio de alimentação)

Nos dias em que preste trabalho, qualquer trabalhador terá direito a um abono diário para alimentação, em dinheiro, no valor de 100$.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categoria	Remunerações
1	Mestre-encarregado ou chefe de serviço de exploração	24 900$00
2	Fiscal	19 000$00
3	Mestre do tráfego local	19 200$00
4	Maquinista prático de 1.ª classe	19 200$00
5	Maquinista prático de 2.ª classe	18 800$00
6	Maquinista prático de 3.ª classe	18 500$00
7	Ajudante de maquinista	18 300$00
8	Bilheteiro	18 500$00
9	Marinheiro de 1.ª classe TL	18 500$00
10	Manobrador de pontes	18 500$00
11	Marinheiro de 2.ª classe TL	18 200$00
12	Chefe de serviços (administrativo)	24 900$00
13	Tesoureiro	22 400$00
14	Chefe de secção (administrativo)	22 400$00
15	Oficial administrativo de 1.ª	19 000$00
16	Oficial administrativo de 2.ª	17 400$00
17	Oficial administrativo de 3.ª	16 400$00
18	Aspirante	14 900$00
19	Praticante	13 400$00

Lisboa, 26 de Março de 1982.

Pela Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L.:
Manuel José Tavares.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:
Armando Fabrício das Dores.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;
Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Luís Covas.

Depositado em 19 de Abril de 1982, a fl. 189, do livro n.º 2, com o n.º 120/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

2 — O presente AE vigorará por um período de 24 meses, à excepção da tabela salarial, que vigorará por um período não inferior a 12 meses.

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «tabela salarial» abrange as remunerações de base mínimas, bem como outras formas de remuneração.

4 — A tabela salarial produzirá efeitos desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 1982.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

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

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito, mediante a apresentação de uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, até 60 ou 120 dias do termo do respectivo período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas salariais ou do restante clausulado.

3 — Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de 2 meses, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação, com base na proposta e na respectiva contraproposta.

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

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Obrigações e direitos recíprocos

Cláusula 4.ª

(Obrigações da empresa)

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina no trabalho;

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.ª;

d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa sem prejuízo do serviço, o de exigir o exacto cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objecto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;

e) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;

f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício pelos trabalhadores de funções em organismos sindicais, de previdência ou de Estado;

g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados de onde conste a situação profissional deste na empresa;

i) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;

j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária,

a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;

n) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

o) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual (cadastro), sempre que este o solicite e o justifique.

Cláusula 5.ª

(Obrigações do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

a) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;

b) Observar os horários e demais normas destinados ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;

d) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;

e) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;

f) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

g) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

SECÇÃO II

Direitos especiais dos trabalhadores

Cláusula 6.ª

(Direitos da mulher)

1 — São assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, com garantia de remuneração e em equiparação de condições com as faltas justificadas:

a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo médico assistente;

b) Faltar até 90 dias consecutivos na altura do parto. Se, findo este período, permanecer em condições de não poder retomar o trabalho, a trabalhadora passará à situação de baixa;

c) Dois períodos de uma hora por dia e durante 1 ano após o parto para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção da interessada;

d) Dispensa de comparência ao trabalho durante 2 dias por mês, mediante justificação do médico assistente;

e) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 ano após o parto se assim o requererem e justificarem.

2 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas *b*), *c*) e *d*) no n.º 1 desta cláusula, além de fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 7.ª

(Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar)

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o tempo de serviço militar mantém o direito a todas as regalias decorrentes de antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

2 — Sempre que o trabalhador preste serviço na empresa durante o período de serviço militar e por período igual ou superior a 1 mês, seguido ou interpolado dentro do mesmo ano, tem direito às partes proporcionais de férias e de subsídios de férias e de Natal.

3 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar deverão comunicar se desejam permanecer na empresa no prazo máximo de 15 dias após a sua passagem à disponibilidade.

4 — O trabalhador deverá retomar o serviço na empresa no prazo máximo de 30 dias após a passagem à disponibilidade.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 8.ª

(Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima de 14 anos, tratando-se de aprendizes, nas profissões que admitam aprendizagem;
b) Ter cumprido o serviço militar ou ser dele isento para o pessoal de tráfego, ou ter a idade mínima de 18 anos, para o restante pessoal;
c) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei vigente ao tempo em que o trabalhador frequentou a escola;
d) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;
e) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o homem, a mulher e os deficientes estão em igualdade de condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, na cláusula 9.ª e na cláusula 19.ª

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados relativos a exames técnicos que qualquer candidato faça para o preenchimento de lugares.

Cláusula 9.ª

(Criação e supressão de postos de trabalho)

1 — A criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes compete à comissão administrativa da empresa, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio da comissão de trabalhadores, dado no prazo de 15 dias.

2 — A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da comissão administrativa para a prática do acto, com dispensa do parecer prévio da comissão de trabalhadores.

Cláusula 10.ª

(Readmissão)

1 — A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.

2 — O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da comissão administrativa, após parecer da comissão de trabalhadores.

3 — Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado para todos os feitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, excepto no que se refere à passagem a serviço efectivo.

4 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço, desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

Cláusula 11.ª

(Período experimental)

1 — Durante os primeiros 2 meses de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho que pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder 6 meses.

3 — Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respectivo.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

Cláusula 12.ª

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2 — O contrato a prazo só deverá ser celebrado quando se verifiquem situações excepcionais e nunca poderá destinar-se a iludir as disposições, legais e contratuais, que regulam o contrato sem prazo.

3 — A duração do contrato a prazo não poderá ser superior a 6 meses, sem prejuízo de eventual renovação sempre que se mantenham as razões que o justificaram.

4 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhe for aplicável.

5 — Os contratos a prazo deverão ser celebrados, mediante consulta prévia do sindicato respectivo, através da comissão intersindical (COSIDECA) ou da comissão de trabalhadores, quando se trate de trabalhador não sindicalizado.

6 — Os contratos a prazo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, enviando-se uma cópia ao sindicato respectivo.

7 — Os contratos a prazo que não obedecerem ao disposto na parte final do n.º 1, ou que não constarem de documento escrito devidamente assinado pelas partes, serão considerados sem prazo para todos os efeitos legais.

Cláusula 13.ª

(Quadro do pessoal da empresa)

1 — A empresa obriga-se a enviar até 30 de Abril de cada ano os mapas do quadro do seu pessoal, correctamente preenchidos, às seguintes entidades:

a) Original e cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho;
b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — A Direcção-Geral do Trabalho devolverá à empresa um exemplar desse quadro, devidamente aprovado, o qual será afixado nos locais de trabalho e em sítios de fácil consulta para os trabalhadores.

3 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo quando existam razões fundamentadas, a serem apresentadas à comissão de trabalhadores.

Cláusula 14.ª

(Categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas nos anexos I e IV.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá verificar-se mediante proposta de qualquer dos outorgantes deste acordo, desde que para tal exista concordância da comissão administrativa e do organismo sindical respectivo, ficando esse acordo sujeito a ratificação da comissão paritária, nos termos da alínea *d*) do n.º 4 da cláusula 75.ª

Cláusula 15.ª

(Trabalhadores com função de chefia)

1 — Constituem cargos de chefia, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos no anexo III; as chefias das profissões consideradas nos diversos grupos profissionais seguirão as equiparações estabelecidas no mesmo anexo, devendo ser estruturadas de forma a ser-lhes conferidas responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2 — Estes cargos serão desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector indicados pela empresa, ouvida a comissão de trabalhadores, e escolhidos por ordem de preferência entre aqueles que melhor satisfaçam quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação dos requisitos do cargo a preencher.

3 — Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior, poderá a comissão administrativa da empresa, mediante parecer da comissão de trabalhadores, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

4 — Os trabalhadores ou os seus representantes têm competência para propor a elaboração de processos de inquérito, com vista à análise da actuação de qualquer trabalhador, independentemente do cargo ou função que desempenhe; a decisão final competirá à comissão administrativa da empresa, depois de tomar conhecimento do parecer da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Formação, acesso e reconversão profissional

Cláusula 16.ª

(Formação e acesso profissional)

1 — O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respectivas carreiras profissionais.

2 — A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respectivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3 — Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4 — Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação em tais acções, sempre que elas se situem no âmbito das suas funções.

5 — Os períodos de formação profissional terão as seguintes durações máximas:

a) Para as profissões que requeiram aprendizagem, como metalúrgicos e electricistas: 7 anos, escalonados conforme o definido na tabela de remunerações, anexo II;
b) Para os trabalhadores cujo exercício da profissão esteja condicionado à posse de carta ou diploma específico, requer-se apenas a sua posse;
c) Para os trabalhadores para cujas funções se requer apenas um estágio ou adaptação às novas tarefas, durante um tempo reduzido, um tempo indispensável para essa adaptação ou habilitação, podendo ser o período experimental, se não se justificar período superior;
d) Os trabalhadores, auxiliares ou outros, susceptíveis do desempenho de uma profissão com aprendizagem, nos termos da cláu-

sula 19.ª, passarão à categoria de oficial, nos termos da alínea *b*) deste número, logo que sejam considerados habilitados, o que deverá verificar-se no prazo máximo de 2 anos após a sua passagem em concurso, com excepção do disposto no n.º 5 da cláusula 19.ª.

e) O acesso dos trabalhadores da informática processar-se-á da seguinte forma:

	Estagiários	
	Com prática	Sem prática
Operador de recolha de dados	3 meses	12 meses
Controlador	3 meses	18 meses
Operador	3 meses	18 meses
Programador	3 meses	24 meses
Programador-analista	3 meses	18 meses

São considerados estagiários sem prática os trabalhadores que pela primeira vez iniciam a sua carreira de informática, e com prática, os trabalhadores admitidos com prática profissional da função a que se destinam na informática; findo o período de estágio, todos os trabalhadores são considerados como titulares das respectivas funções, desde que tenham revelado aptidão para tal, e promovidos à categoria de oficial.

6 — Os períodos referidos no número anterior poderão ser abreviados, desde que o trabalhador revele estar suficientemente habilitado antes do seu termo.

7 — Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou a admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

8 — A não ser em casos devidamente justificados, e aos quais o trabalhador dê a sua anuência, não será permitida a passagem para profissões de grupos inferiores; quando o trabalhador não se opuser, a passagem supramencionada ficará dependente do parecer prévio do sindicato respectivo, através da sua comissão intersindical (COSIDECA).

Cláusula 17.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados nocturnos serão concedidas 2 horas diárias, antes do início das aulas, ou 1 hora, no início do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se nocturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

2 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos, mas que tenham horários que não sejam compatíveis com os das aulas, aplica-se o n.º 1 desta cláusula.

3 — Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos nem estejam nas condições indicadas no n.º 2 ser-lhes-á concedida 1 hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como licença justificada sem vencimento, desde que não seja afectada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a actividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

4 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no n.º 1.

5 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de 10 dias.

9 — A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade, poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

10 — Serão responsáveis pelo exacto cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

(Reconversão profissional)

1 — Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina no trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções entram em regime de reconversão.

2 — A comissão administrativa da empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente.

3 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4 — Quando a reconversão se não traduzir em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua anterior categoria profissional, passando a constar fora do quadro.

5 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito, e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

6 — O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e ou qualificações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar e é punível nos termos das alíneas *c*) ou *d*) da cláusula 51.ª

7 — O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

8 — Sempre que um trabalhador no exercício das suas funções ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objecto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito, feito pela comissão de disciplina, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

CAPÍTULO V

Regimes especiais de promoção e concursos

Cláusula 19.ª

(Regimes especiais de promoção)

1 — As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitas ao estabelecido na cláusula 16.ª

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da profissão e sector de trabalho, desde que satisfaçam os requisitos necessários e se submetam ao concurso realizado para o efeito.

3 — São critérios de preferência a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

4 — Os auxiliares que prestam serviço nas oficinas ficam adstritos, com carácter de continuidade, desde que não manifestem interesse em contrário, a serviços específicos, de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão, com vista a estarem preparados para uma eventual promoção quando se verifiquem vagas nos serviços que apoiam.

5 — Nas profissões onde exista aprendizagem, se os auxiliares a promover tiverem menos de 22 anos de idade, deverão ser colocados na categoria correspondente à sua idade.

6 — Os trabalhos indiferenciados de limpeza e outros serão executados, de forma rotativa, por todos os auxiliares das oficinas, a fim de não privar nenhum deles das possibilidades de acesso a novas profissões.

7 — Na selecção de trabalhadores para o desempenho de qualquer função dentro da informática deverão estabelecer-se as seguintes prioridades:

Programação-análise

1 — Programadores efectivos com o mínimo de 3 anos no desempenho da função como titulares.
2 — Trabalhadores com curso de programação.
3 — Outros trabalhadores.

Programadores

1 — Operadores titulares com curso de programação.
2 — Trabalhadores com curso de programação.
3 — Outros trabalhadores.

Operação

1 — Controladores.
2 — Operadores de recolha de dados, titulares.
3 — Outros trabalhadores.

Controle

1 — Operadores de recolha de dados, titulares.
2 — Outros trabalhadores.

Recolha de dados

1 — Outros trabalhadores.

Cláusula 20.ª

(Passagem automática de grupo)

1 — Nos casos em que esteja prevista a passagem automática de grupo, poderá tal automatismo ser afastado se se verificar a não qualificação do trabalhador.

2 — A verificação da qualificação do trabalhador terá como base apreciações trimestrais das chefias a enviar à gestão de pessoal. No caso de essas apreciações serem desfavoráveis, deverão ser feitas com o pormenor conveniente e comunicadas ao trabalhador, de modo a poderem ser analisadas as causas que lhes deram origem e promovidas as acções convenientes para a sua superação, com a colaboração dos órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — O parecer que precede a normal passagem automática deverá ser dado com a antecedência de 30 dias e levado ao conhecimento da comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo de 15 dias. Caso não haja qualquer parecer no prazo referido, considerar-se-á que a comissão de trabalhadores nada tem a opor ao parecer emitido pela hierarquia.

4 — A decisão final compete à comissão administrativa e é tomada após o parecer prévio da comissão de trabalhadores.

5 — Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo grupo por um período máximo de 1 ano, podendo no entanto exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Comissão para admissões e acesso profissional)

1 — São criadas 3 comissões para apreciação de admissões e acesso profissional, com a seguinte constituição:

2 representantes da comissão administrativa, devendo 1 deles ser chefe de departamento ou de hierarquia superior;
3 representantes dos trabalhadores.

2 — Haverá 3 comissões: tráfego, oficinas e administrativa.

3 — Compete às comissões avaliar dos conhecimentos dos trabalhadores admitidos a concurso para admissão na empresa ou para acesso a outra profissão e elaborar os respectivos programas.

4 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos por escrutínio secreto pelos trabalhadores pertencentes a cada uma das 3 áreas referidas no n.º 2.

5 — As eleições serão da iniciativa da comissão de trabalhadores e poderão ser acompanhadas por observadores indicados pelas comissões intersindicais existentes na empresa (CIC e COSIDECA), as quais poderão exarar em acta todas as declarações que entendam dever produzir a propósito da forma como decorreu o acto eleitoral, tendo igualmente direito de acesso a toda a documentação.

6 — A assembleia que procedeu à eleição dos representantes dos trabalhadores poderá também proceder à sua destituição.

7 — As decisões finais sobre a admissão e acesso profissional competem à comissão administrativa, depois de obtido o parecer da respectiva comissão.

8 — Não se inclui no disposto da presente cláusula a nomeação para cargos de chefia, que é da competência da comissão administrativa, com excepção dos cargos em que já vêm sendo efectuados concursos para o respectivo preenchimento.

Cláusula 22.ª

(Concursos)

1 — Para o acesso de trabalhadores da empresa a outra profissão, bem como para o preenchimento de vagas, se se justificar a sua manutenção, ou de novos postos de trabalho, será aberto concurso no prazo máximo de 30 dias após a verificação daquelas situações.

2 — Os cargos de secretário serão preenchidos por escolha das entidades que vão secretariar.

3 — O início das provas terá lugar até 30 dias após a conveniente divulgação da abertura do concurso e das condições do mesmo.

4 — Os concursos versarão apenas sobre os programas e exames técnicos específicos a estabelecer para cada profissão pelas comissões previstas na cláusula 21.ª «comissão para admissões e acesso profissional», que procederão também à análise e decisão sobre as provas.

5 — A comissão poderá solicitar a colaboração de assessores, os quais, no entanto, não terão direito a voto.

6 — Os pareceres da comissão deverão ser suficientemente pormenorizados e transcritos em acta.

7 — Entre os candidatos com iguais condições de competência profissional têm preferência no preenchimento de lugares os trabalhadores ao serviço da empresa com categoria profissional do grupo inferior ou equiparado à do objecto do concurso.

8 — Os resultados de cada concurso são válidos para o preenchimento das vagas que se verificarem na empresa dentro do prazo de 2 anos a contar da data da publicação dos referidos resultados, os quais serão publicados no prazo máximo de 30 dias pela empresa, após a conclusão das provas.

9 — A não passagem em concurso implica a permanência do trabalhador na mesma situação profissional que tinha, se já for trabalhador da empresa, podendo candidatar-se aos concursos imediatos.

10 — Qualquer dos concorrentes ou a comissão de trabalhadores, a pedido dos mesmos, têm acesso à consulta dos processos relativos ao concurso efectuado.

Cláusula 23.ª

(Preenchimento de vagas de guarda-freio)

1 — O preenchimento de vagas na categoria de guarda-freio é feito pelos cobradores habilitados a serem guarda-freios e por ordem da sua antiguidade no exercício das funções de cobrador.

2 — Os cobradores que tirarem a matrícula a partir da entrada em vigor do presente AE passarão a guarda-freios pela ordem do respectivo número de matrícula.

3 — Os cobradores que, podendo passar a guarda-freios, preferirem ficar na situação de cobradores passarão para último lugar entre os cobradores candidatos no momento em que se verificou a vaga.

Cláusula 24.ª

(Passagem semiautomática)

1 — Todos os trabalhadores de profissões onde esteja prevista a passagem de grupo terão direito a ela ao fim de 2 anos.

2 — O prazo de 2 anos acima referido pode ser reduzido até ao mínimo de 1 ano, desde que haja uma proposta fundamentada do responsável pelo departamento.

3 — Antes de terminado o período de 2 anos, o responsável pelo departamento onde se encontra o trabalhador dará um parecer no qual proporá, justificando, ou a passagem ao grupo seguinte ou a execução de provas para se poder concluir se está em condições de passar ou se é necessária a permanência no mesmo grupo por um novo período de 6 meses.

4 — A comissão administrativa antes de decidir sobre o proposto nos n.os 2 ou 3 deverá ouvir o sindicato respectivo através da comissão intersindical (COSIDECA), ou a comissão de trabalhadores, quando se trate de trabalhadores não sindicalizados; se o parecer não for emitido no prazo de 15 dias, entender-se-á que o órgão consultado nada tem a opor à solução proposta.

5 — Se findo um novo período de 6 meses o responsável pelo departamento entender que o trabalhador não está ainda em condições de passar ao grupo seguinte, será este submetido obrigatoriamente a um exame no seu posto normal de trabalho, a não ser que, por escrito, renuncie a esse direito.

6 — Se o trabalhador renunciar ao exame ou não for aprovado, manter-se-á por mais 6 meses no mesmo grupo; findo este prazo, proceder-se-á da forma indicada no n.º 5.

7 — Se o trabalhador renunciar de novo ou não for aprovado no exame, manter-se-á sem prazo limitado no grupo em que se encontra, podendo, no entanto, por iniciativa própria, requerer em qualquer momento ser submetido a novo exame, mas só depois de ter decorrido 1 ano sobre a data do anterior.

8 — A proposta referida no n.º 2 deverá ter em conta as informações periódicas regulares sobre os trabalhadores, que deverão ser fornecidas de acordo com o regulamento interno, a elaborar nos termos da lei.

Cláusula 25.ª

(Aprendizagem e carreira profissional)

1 — Na empresa poderá haver aprendizagem nos sectores de metalurgia, electricidade e outros.

2 — Os aprendizes que não frequentem cursos profissionais terão:

3 anos de aprendizagem, se a iniciarem com 14 ou 15 anos;
2 anos de aprendizagem, se a iniciarem com 16 anos;
1 ano de aprendizagem, dividido em 2 semestres, correspondentes às remunerações fixadas para o 2.º e 3.º anos, se a iniciarem com 17 anos ou mais.

3 — Os aprendizes que frequentem cursos de formação profissional e que iniciem a carreira profissional durante a frequência dos cursos terão:

3 anos de aprendizagem, se se encontrarem a frequentar o 1.º ano aquando da sua admissão na empresa;
2 anos de aprendizagem, se frequentarem o 2.º ano;
1 ano de aprendizagem, dividido em 2 semestres, se frequentarem o 3.º ou o 4.º ano.

4 — Findo o período de aprendizagem, os trabalhadores terão mais 2 anos na categoria profissional de ajudante qualificado, seguidos de 2 anos de pré-oficial.

5 — Os trabalhadores que terminem o curso industrial ou equivalente da profissão que vêm exercendo passam à categoria de pré-oficial.

6 — Os trabalhadores que terminem o curso sem qualquer tempo de aprendizagem nas oficinas terão 1 ano de estágio, durante o qual serão classificados como ajudante qualificado do 1.º ano, passando então a pré-oficial.

CAPÍTULO VI

Horário de trabalho

Cláusula 26.ª

(Horário de trabalho)

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

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

3 — O período de trabalho é de 45 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adoptados, e sem prejuízo de se man-

terem em vigor horários inferiores já existentes: para os trabalhadores do tráfego, o horário não deverá ultrapassar, em média, 8 horas de trabalho efectivo no tráfego em cada dia.

4 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção: o requerimento, a enviar ao Ministério do Trabalho, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão de trabalhadores.

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

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego terão direito a, pelo menos, 1 hora livre entre as 10 e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos, para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situarão entre um mínimo de 7 e um máximo de 8.

8 — O intervalo entre 2 dias de trabalho não poderá ser inferior a 10 horas.

9 — Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 4 horas nem superior a 7, e, neste caso, a duração semanal do trabalho não pode ser superior a 38 horas nem inferior a 36, sem que daí resulte qualquer redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6 horas e 15 minutos nem depois das 8 horas e 15 minutos.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificados, não lhe permitam continuar ao serviço.

11 — No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no acto de render; se não estiver, duas actuações haverá que considerar:

1) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao témino da carreira, e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto, continuará com a carreira até ao novo local de rendição. Se não estiver garantido substituto, pode recolher directamente à estação, se assim o entender;
2) Se se trata de uma rendição no término da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação, se assim o entender.

12 — Os horários dos trabalhadores do tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 15 minutos antes dos horários de saída ou rendição dos carros.

13 — Os trabalhadores do tráfego terão 2 horas semanais, incluídas no horário semanal de 45 horas, para actividades de recolha.

14 — Para os trabalhadores que tenham horários de 45 horas e não se encontrem abrangidos pelo n.º 12, haverá uma tolerância de 15 minutos no início e no final de cada dia de trabalho, bem como uma tolerância de 5 minutos no início e no fim do período de refeição.

15 — Os horários de trabalho e escalas de serviço carecem de prévia autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, sendo o requerimento da empresa elaborado após discussão com os delegados sindicais dos trabalhadores afectados pelas alterações e conterá obrigatoriamente, em anexo, o parecer ou pareceres dos supracitados delegados sindicais; sempre que os pareceres atrás mencionados sejam contrários à posição da empresa, esta obriga-se a juntar ao processo a enviar ao Ministério do Trabalho um documento em que defenda a sua posição.

16 — A empresa compromete-se a desenvolver as acções necessárias de modo a possibilitar a aplicação integral do horário dos trabalhadores de tráfego no prazo máximo de 3 meses a partir da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 27.ª

(Trabalho em regime de turnos)

1 — Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua;
b) Com o número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 4 % da remuneração-base, em caso de prestação em regime de 2 turnos;

b) 6 % da remuneração-base, no caso de prestação de trabalho em regime de 3 turnos, com 3 ou mais variantes.

3 — O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que diga respeito.

Cláusula 28.ª

(Pessoal do serviço de ordens)

1 — Os cobradores, guarda-freios e motoristas de serviço público são organizados em duas escalas: normal e de serviço de ordens.

2 — Os trabalhadores que integram a escala do serviço de ordens são os mais modernos e o seu número não excederá um terço do total das categorias profissionais referidas no n.º 1.

3 — Para os serviços além da escala geral, o pessoal do serviço de ordens, ou supra, será escalado, tal como para os serviços de carreiras normais, por forma a percorrê-los rotativamente.

4 — Os trabalhadores da escala de serviço de ordens são em tudo equiparados aos trabalhadores da escala normal da mesma categoria profissional.

Cláusula 29.ª

(Tolerância de ponto)

1 — Os trabalhadores não considerados no n.º 12 da cláusula 26.ª têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada e 5 minutos sobre o de cada saída.

2 — Qualquer fracção por período a mais para além de 5 minutos implica a perda de tempo por fracções de quarto de hora.

Cláusula 30.ª

(Compensação de tempo de atraso para descanso)

Aos trabalhadores que, devido às contingências do serviço, largarem com atraso o seu primeiro período de trabalho será abonado esse tempo de atraso como trabalho extraordinário, em fracções mínimas de quarto de hora, desde que venham a completar o período normal de trabalho, a menos que prefiram a compensação em tempo.

Cláusula 31.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se extraordinário o trabalho prestado fora do período normal diário, o qual será pago em fracções mínimas de quarto de hora.

2 — Não é permitido à empresa o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.

3 — O número de horas extraordinárias que cada trabalhador pode prestar em cada ano não deverá exceder 150 horas, devendo em princípio procurar-se que mensalmente não sejam excedidas 12 horas e 30 minutos.

4 — Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior deverão ser apresentadas à comissão de trabalhadores para apreciação.

5 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal, sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

6 — O trabalho extraordinário será remunerado com o acréscimo de 50 %.

7 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e nos feriados será pago com o acréscimo de 100 %.

8 — Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e domingo, os 2 dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados, o primeiro, ao sábado e, o segundo, ao domingo.

9 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a 1 dia de descanso completo num dos 3 dias seguintes.

Cláusula 32.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 4 horas de trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho nocturno ou de turnos que o incluam serão dispensados, a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho nocturno.

4 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2 — Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles a que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coinci-

dência com o domingo pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa.

3 — Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados obrigatórios.

4 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

5 — Os trabalhadores que, por exigência do seu serviço normal, tenham que trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados nestes dias com um acréscimo de 225 % da sua retribuição normal; o trabalho efectuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores.

6 — Sempre que haja «pontes» não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da «ponte» gozarão um dia de folga em data a acordar entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 34.ª

(Férias e subsídio de férias)

1 — Todo o trabalhador tem direito a 30 dias de férias por ano, salvo os casos previstos no n.º 4 desta cláusula.

2 — As férias vencem-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte.

3 — As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir à folga, a menos que o trabalhador manifeste desejo em contrário.

4 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a 2 dias e meio de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

5 — A época normal de férias será compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro; aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do seu trabalho, não possam ser concedidas férias na época normal será assegurado um mínimo de 15 dias durante aquela época, sempre que o trabalhador não manifeste preferência por gozar a totalidade das férias em qualquer outra época.

6 — Sem prejuízo do expresso no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de 3 em 3 anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

7 — Se, depois de fixada a época de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou de pedir a interrupção das férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este, comprovadamente, vier a sofrer em virtude de alteração das suas férias.

8 — As férias serão marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa, obrigando-se esta a respeitar o direito do trabalhador a gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

9 — Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro podem acumular as férias de 2 anos.

10 — Os trabalhadores poderão ainda acumular as férias vencidas num ano com metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

11 — Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além de uma retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efectivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias consecutivos.

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

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

14 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento prolongado, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato, ou acumulados, conforme o disposto no n.º 10 desta cláusula.

15 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente durante o gozo das suas férias, estam ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e sub-

sídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídio relativos ao ano da cessação.

17 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente 16 dias de férias, ou metade das férias a que tiver direito.

18 — No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição e subsídio correspondentes aos períodos e valores em falta, sem que isto substitua o direito ao efectivo gozo das férias.

Cláusula 35.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento, contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

2 — Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 36.ª

(Faltas — Princípios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2 — Qualquer fracção de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 29.ª, poderá ser somada por fracções de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a 1 dia de trabalho.

3 — As faltas devem ser comunicadas sempre que possível no próprio dia e até ao máximo de 3 dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

4 — O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

5 — Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.

6 — A natureza das faltas poderá ser classificada no acto da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

7 — O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 37.ª

Cláusula 37.ª

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico, a apresentar até ao terceiro dia de falta.
b) Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, avós da pessoa que viva com o trabalhadro em comunhão de vida e habitação e outros parentes ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
d) Durante 11 dias úteis por casamento.	
e) Durante 2 dias seguidos ou alternados, a gozar no prazo de 10 dias, por parto da esposa ou da pessoa que viva com o trablhador em comunhão de vida e habitação.	
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafé ou aviso.
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante em instituições de previdência ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.	Ofício do sindicato ou da Previdência ou acta da comissão.
i) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.	Documento passado pela entidade respectiva.
j) O dia do aniversário natalício do trabalhador.	
l) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

Natureza da falta	Documento comprovativo
m) Até 1 dia por mês para o trabalhador tratar de assuntos de carácter pessoal. *n*) Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele de modo algum haja contribuído. *o*) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto, estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.	

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior sem apresentação dos documentos comprovativos serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, excepto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

3 — As faltas previstas no n.º 1 não implicam perda de remuneração, com excepção das que, nos termos da alínea f), forem dadas pela prestação de serviço militar, das que, nos termos da alínea *l*), forem expressamente autorizadas com a indicação de «não remuneradas» e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4 — As faltas dadas de acordo com a alínea *a*) do n.º 1 que não sejam comprovadas no prazo previsto serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o passa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

5 — As faltas das alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais 1 dia para os que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas *b*) e *c*).

6 — Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar no dia 1 de Março.

7 — As faltas justificadas não poderão afectar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efectiva prestação de serviço.

8 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos no n.º 1, com excepção da alínea *a*), deverão ser entregues no prazo de 7 dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, implicando o não cumprimento desta obrigação a não justificação da falta; se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Cláusula 38.ª

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2 — As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não poderá ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;
b) Possibilidade de aplicação de uma das sanções previstas nas alíneas *a*) e *b*) da cláusula 51.ª, desde que atinja, no mesmo ano civil, 3 faltas seguidas pela primeira vez ou 10 interpoladas;
c) Possibilidade de aplicação da sanção prevista na alínea *c*) da mesma cláusula, desde que dê mais de 5 faltas, seguidas ou interpoladas, para além das referidas na alínea anterior, ou seis faltas seguidas, no mesmo ano civil;
d) Possibilidade de aplicação das sanções previstas nas alíneas *c*) e *d*) da cláusula 51.ª, desde que atinja mais de 6 faltas, seguidas ou interpoladas, além das referidas na alínea anterior, no mesmo ano civil;

3 — No caso de reincidência, as sanções previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior poderão ser agravadas, respectivamente, para as indicadas nas alíneas *c*) e *d*) da cláusula 51.ª

Cláusula 39.ª

(Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho)

1 — Como não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 29.ª, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2 — As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a*), *f*), *h*), *i*), *m*), *n*) e *o*) do n.º 1 da cláusula 37.ª,

não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na referida cláusula.

3 — Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *l*) do n.º 1 da citada cláusula.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre entrega dos documentos indicados na cláusula 37.ª, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

5 — As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil; quando o somatório destas ausências atingir 1 dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula 38.ª

6 — Estas ausências são enquadráveis no n.º 2 da cláusula 29.ª e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 38.ª

7 — Quando, no decorrer de 1 ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir 1 dia de trabalho — fracções de tempo mínimo para que possa haver opção de desconto nas férias ou no vencimento —, não será este valor tomado em consideração.

8 — O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se, no novo ano, nova contagem.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 40.ª

(Retribuição do trabalho)

1 — A retribuição compreende a remuneração-base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período não inferior a 1 dia completo de trabalho, receberá durante a substituição um vencimento igual ao vencimento-base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4 — Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de 2 ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá durante a substituição um vencimento igual ao desse trabalhador ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de antiguidade.

5 — Para as funções de chefia incluídas no grupo XII, as normas constantes dos 2 números anteriores só se aplicarão quando a substituição se der durante um período superior ou igual a 5 dias úteis, contando-se, neste caso, o pagamento a partir do primeiro dia.

6 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.ª

(Diuturnidades)

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 5 anos	750$00
Mais de 10 anos	1 500$00
Mais de 15 anos	2 250$00
Mais de 20 anos	3 000$00
Mais de 25 anos	3 750$00

2 — Para os trabalhadores que estavam ao serviço da empresa em 13 de Outubro de 1979, e sempre que se mostrem mais favoráveis, serão aplicadas as seguintes diuturnidades:

Mais de 3 anos	300$00
Mais de 6 anos	600$00
Mais de 9 anos	900$00

3 — O sistema de diuturnidades não é aplicável aos trabalhadores enquadrados nos grupos X, XI e XII do anexo I.

4 — Para o futuro, o valor da diuturnidade prevista no n.º 1 será igual a 4 % da remuneração base do grupo VI, arredondado para a dezena imediatamente superior.

Cláusula 42.ª

(Prémio de produtividade)

A empresa atribuirá aos trabalhadores um prémio de produtividade no montante de 40$ por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 43.ª

(Subsídio para falhas de dinheiro)

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de 1500$.

2 — Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente, em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 150$;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 700$.

Cláusula 44.ª

(Subsídio de transporte)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios, ser-lhes-á abonada, por quilómetro, uma importância igual a 0,26 do preço do litro da gasolina super que vigorar.

2 — A empresa compromete-se a estudar e a pôr em funcionamento, no prazo máximo de 90 dias, um sistema de transporte destinado ao pessoal que resida fora do concelho de Lisboa, o qual apenas funcionará nas horas em que não existam outros transportes públicos.

Cláusula 45.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado 1 ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão pelo Natal uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para o serviço militar.

4 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 46.ª

(Condução de veículos com obliteradores e agente único)

1 — Os guarda-freios e motoristas de serviço público que conduzirem veículos com validação de bilhetes por obliteradores e com agente único têm direito a um abono mensal igual a 25 % da sua retribuição normal.

2 — Até à total automatização da frota, a concessão deste abono reger-se-á por acordo celebrado entre as partes que outorgam o presente AE.

Cláusula 47.ª

(Ajuramentação)

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da sua retribuição normal ou à importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado nesse regime.

2 — Os trabalhadores com estas atribuições que se encontrem no desempenho de outras funções no interesse de empresa mantêm o direito ao subsídio referido no n.º 1.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 48.ª

(Poder disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2 — O poder disciplinar é exercido pela comissão administrativa da empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, finda a instrução, será submetido à comissão de disciplina.

3 — O procedimento disciplinar prescreverá se a instrução não for iniciada dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infracção.

4 — O processo disciplinar terá de estar concluído no prazo de 1 ano a contar do conhecimento da infracção, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 49.ª

(Processo disciplinar)

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela comissão administrativa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterá obrigatoriamente uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que prevêm a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de recepção ou através de recibo.

3 — O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a recepção da nota de culpa.

4 — No caso de a comunicação expedida com aviso de recepção, nos termos do n.º 2, vir devolvida, considerar-se-á a notificação como efectuada na data da devolução do aviso.

5 — Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais nos termos gerais de direito.

6 — Preparado o processo para decisão, será este enviado à comissão administrativa da empresa, acompanhado do parecer da comissão de disciplina relativo ao procedimento a adoptar e à sanção proposta, se for caso disso.

7 — Se a comissão administrativa ou a comissão de disciplina da empresa entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efectuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina da empresa ou à comissão administrativa, consoante os casos.

8 — Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da comissão administrativa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

9 — O pedido de revisão previsto no número anterior será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar.

10 — Da aplicação das sanções previstas nas alíneas *c*) e *d*) da cláusula 51.ª (Sanções disciplinares), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

11 — No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e à comissão de trabalhadores.

12 — Caso a comissão de trabalhadores se pronuncie, por decisão fundamentada, contra o despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

13 — Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão.

14 — A empresa vincula-se a facultar fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar em cada fase do mesmo ao sindicato representativo do trabalhador no prazo de 3 dias úteis após a recepção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 50.ª

(Comissão de disciplina)

1 — Todos os casos passíveis de sanção disciplinar susceptíveis de inserção no cadastro do trabalhador serão submetidos à comissão de disciplina prevista no n.º 2 da cláusula 48.ª

2 — Esta comissão é constituída por 4 vogais eleitos pelos trabalhadores e 4 nomeados pela empresa.

3 — Os vogais representantes dos trabalhadores serão eleitos sectorialmente da seguinte forma:

2 representarão os trabalhadores do tráfego, devendo 1 representar os motoristas e outro os cobradores ou guarda-freios, 1 os trabalhadores oficinais e 1 quarto os trabalhadores administrativos.

4 — A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5 — Por cada vogal efectivo será simultaneamente eleito 1 vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

6 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos quando os trabalhadores o considerem necessário pelo mesmo processo como foram eleitos.

7 — A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários para que a comissão de disciplina possa exercer a sua actividade.

8 — É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

Cláusula 51.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções, nos termos deste acordo, poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

a) Advertência;
b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infractor;
c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

Cláusula 52.ª

(Repreensão registada)

1 — A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos que pela sua pouca gravidade não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão registada, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultarem prejuízo para a empresa ou para terceiros;
b) A desobediência a ordens superiores que não afecte por si a prestação da actividade por parte do trabalhador;
c) A falta de zelo no serviço;
d) A falta de cortesia nas relações com o público;
e) As atitudes pouco respeitosas para com qualquer outro trabalhador da empresa.

3 — Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 53.ª

(Suspensão sem vencimento)

1 — A suspensão sem vencimento é aplicável nos casos em que a infracção cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção das relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;
c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
d) 15 ou mais faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
f) Prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
h) Desobediência às ordens de serviço que prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador não impede a manutenção da relação de trabalho;
i) Provocação de conflitos durante o serviço;
j) A participação, com má-fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;
l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
m) A adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público;
n) A recusa da oferta de 3 postos de trabalho, a que se refere o n.º 6 da cláusula 18.ª

Cláusula 54.ª

(Justa causa de despedimento)

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correcção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
f) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 38.ª;
g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;
h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;
i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
j) A prática intencional, dentro da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
l) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 18.ª e no n.º 3 da cláusula 60.ª

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 55.ª

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo entre as partes;
b) Caducidade;
c) Despedimento com justa causa;
d) Rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 56.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à comissão administrativa da empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das ligações e limitações estabelecidas e previstas neste acordo.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem o presente acordo e as leis gerais do trabalho.

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

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha até à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou a coacção da outra parte.

Cláusula 57.ª

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa)

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

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 48.ª

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula determinam a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de serviços.

4 — Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 54.ª, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fracção do primeiro ano e no mínimo de 24 meses, até um máximo de 2 000 000$.

5 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização a pagar nos termos do n.º 4 desta cláusula nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6 — Igual indemnização será devida se o despedimento nos termos do referido n.º 4 ocorrer até 5 anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7 — Idêntico regime ao referido no n.º 6 se aplica aos casos de despedimento de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre para estas direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 58.ª

(Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O aviso prévio previsto nos números anteriores deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, o qual, no entanto, não poderá ser inferior a 5 dias úteis.

Cláusula 59.ª

(Devolução à empresa de pertences desta)

Nos casos de cessação do contrato, a empresa poderá não liquidar as importâncias que vier a pagar, sem que o trabalhador, previamente, lhe faça entrega do cartão de identidade, do fardamento e dos restantes pertences da empresa de que o trabalhador seja depositário.

Cláusula 60.ª

(Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços)

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, salvo os casos previstos no n.º 3 desta cláusula.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3 — No caso de recusa por parte do trabalhador de 3 ofertas de trabalho para que seja indicado, ficará sujeito ao disposto no n.º 6 da cláusula 18.ª

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras regalias

Cláusula 61.ª

(Assistência na doença)

1 — A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência médica e medicamentosa.

2 — Se a baixa se mantiver, ao fim de 360 dias a situação será reexaminada pela empresa, em contacto com os serviços médicos, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

Cláusula 62.ª

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 60.ª e 63.ª, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

2 — O seguro de acidente de trabalho abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, quando for utilizado meio de transporte fornecido pela empresa, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso.

Cláusula 63.ª

(Reforma por invalidez ou velhice)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à reforma logo que completem 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço desde que o solicitem e a junta médica não os dê por incapazes.

3 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de $1{,}5 \times N$ sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo N o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela caixa de previdência e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções, que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por esta actualização.

Cláusula 64.ª

(Sobrevivência)

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge, ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos menores ou equiparados com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3 — Se houver incapacitados — filhos ou equiparados —, enquanto se mantiverem nesta situação, aplica-se o disposto no número anterior.

4 — Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas no n.º 1 deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no n.º 1 desta cláusula enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.os 1, 2, 3 e 4 sob a forma de complemento à pensão concedida pela caixa, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975.

6 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

Cláusula 65.ª

(Subsídio de funeral)

1 — Por morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela Previdência para as despesas com o funeral.

2 — O pagamento deste complemento será efectuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

Cláusula 66.ª

(Higiene e segurança)

1 — A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado na alínea *b*) da cláusula 4.ª

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e medicina no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a uma comissão específica eleita, em princípio, entre os delegados sindicais.

3 — A esta comissão compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4 — A comissão tomará a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necesário, para elaborar um programa de higiene, segurança e medicina no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento, podendo, para tal, recorrer aos serviços dos sindicatos.

Cláusula 67.ª

(Serviço de bar e refeitório)

A empresa compromete-se a pôr à disposição dos trabalhadores um serviço de bar e refeitório, que se regerá por um regulamento interno, a acordar entre aquela e os sindicatos outorgantes, ficando garantido que as actuais regalias não poderão ser diminuídas.

Cláusula 68.ª

(Barbearia)

A empresa manterá, nas estações, barbearias devidamente apetrechadas, para uso privativo de todo o seu pessoal, inclusive dos reformados.

Cláusula 69.ª

(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa todos os trabalhadores da empresa, no activo ou reformados, o cônjuge, os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

Cláusula 70.ª

(Deslocações em serviço)

1 — No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas no anexo IV.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de dez anos de vencimento a favor do(s) beneficiário(s) que indicar ou, não havendo indicação, a favor dos descendentes, ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 71.ª

(Fardamentos e fatos de trabalho)

Em regulamento interno são fixadas as normas referentes a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 72.ª

(Fundo de auxílio social)

1 — O fundo de auxílio social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de Julho de 1951, tem por objectivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença sua ou dos familiares.

2 — São receitas do fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;
b) De quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores.

3 — A administração deste fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por 2 representantes da comissão administrativa e por 3 trabalhadores, sendo estes nomeados pelos representantes do pessoal.

CAPÍTULO XII

Órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula 73.ª

(Controle de gestão)

1 — Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controle de gestão da empresa.

2 — Estas funções serão exercidas através dos órgãos representativos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação em vigor.

3 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores serão periodicamente ou quando estes o solicitem facultados elementos sobre o controle de gestão da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamentos financeiros e mapas de receitas e despesas mensais.

Cláusula 74.ª

(Estrutura sindical na empresa)

Os sindicatos outorgantes deste AE constituem entre si uma comissão intersindical (COSIDECA), que mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência a tempo inteiro de 4 elementos, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 75.ª

(Comissão paritária)

1 — É constituída uma comissão paritária que terá a seguinte composição:

a) É formada por 3 representantes da comissão administrativa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo do n.º 2 da cláusula 14.ª

4 — As deliberações da comissão paritária respeitarão os seguintes princípios:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo unânime dos seus membros serão depositados e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.ª

(Enquadramento profissional)

As partes outorgantes comprometem-se a rever o enquadramento profissional constante do anexo I no prazo de 90 dias, nos termos e com os efeitos acordados entre as partes.

Cláusula 77.ª

(Carácter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo com a empresa, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado, mantendo-se contudo no espírito da satisfação da justiça social devida aos trabalhadores o reconhecimento do direito a atingir, em futuras negociações, a completa equiparação de tratamento dos trabalhadores da Carris com os do Metropolitano.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Grupo I:

Auxiliar (até 2 anos).

Grupo II:

Auxiliar.
Estafeta (até 2 anos).
Limpador-lavador (até 2 anos).
Operador de máquinas heliográficas (até 2 anos).
Operador de veículos auxiliar (até 2 anos).
Servente de pedreiro (até 2 anos).

Grupo III:

Ajudante.
Arquivista-recepcionista (até 2 anos).
Caixa de balcão (até 2 anos).
Contador de materiais (até 2 anos).
Contínuo (até 2 anos).
Controlador de caixa (até 2 anos).
Cortador praticante (até 2 anos).
Costureira (até 2 anos).
Entregador de ferramentas e materiais (até 2 anos).
Estafeta.
Fiel de apoio social (até 2 anos).
Guarda (até 2 anos).
Limpador-lavador.
Limpador-reparador (até 2 anos).
Lubrificador (até 2 anos).
Operador administrativo (até 2 anos).
Operador arquivista (até 2 anos).
Operador de máquinas auxiliares (até 2 anos).
Operador de veículos auxiliares.
Porteiro (até 2 anos).
Praticante (até 2 anos).
Reparador-verificador de aparelhos de incêndio (até 2 anos).
Servente de pedreiro.

Grupo IV:

Alfaiate (até 2 anos).
Arquivista-recepcionista.
Arquivista técnico (até 2 anos).
Barbeiro (até 2 anos).
Caixa-balcão.
Caixeiro (até 2 anos).
Calceteiro (até 2 anos).
Cobrador estagiário.
Contador de materiais.
Contínuo.
Controlador-caixa.
Correeiro (até 2 anos).
Cortador (até 2 anos).
Costureira.
Cozinheiro (até 2 anos).
Dactilógrafo estagiário (até 2 anos).
Desenhador tirocinante (até 2 anos).
Entregador de ferramentas.
Empregado de balcão (até 2 anos).
Escriturário estagiário (até 2 anos).
Estafeta qualificado.
Fiel de apoio social.
Fiel de armazém estagiário.
Galvanizador (até 2 anos).
Guarda.
Limpador-lavador qualificado.
Limpador-reparador.
Lubrificador.
Operador administrativo.
Operador arquivista.
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de recolha de dados estagiário.
Operador de veículos auxiliares qualificado.
Polidor (até 2 anos).
Porteiro.
Pré-oficial.
Reparador-verificador de aparelhos de incêndio.
Telefonista (até 2 anos).
Servente de pedreiro qualificado.

Grupo V:

Alfaiate.
Apontador (até 2 anos).
Arquivista-recepcionista qualificado.
Arquivista técnico.
Barbeiro.
Bate-chapas (até 2 anos).
Caixa-balcão qualificado.
Caixeiro.
Calceteiro.
Caldeireiro (até 2 anos).
Canalizador (até 2 anos).
Carpinteiro (até 2 anos).
Carpinteiro de moldes (até 2 anos).
Cobrador de tesouraria (até 2 anos).
Cobrador de tráfego (até 2 anos).
Compositor (até 2 anos).
Contador de materiais qualificado.
Contínuo qualificado.
Controlador-caixa qualificado.
Correeiro.
Cortador.
Costureira qualificada.
Cozinheiro.
Desenhador artístico (até 2 anos).
Desenhador técnico (até 2 anos).
Entregador de ferramentas qualificado.
Electricista (até 2 anos).
Electromecânico (até 2 anos).
Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização (até 2 anos).
Empregado de balcão.
Encadernador (até 2 anos).
Escriturário (até 2 anos).
Estofador (até 2 anos).
Experimentador de veículos (até 2 anos).
Fiel de apoio social qualificado.
Ferreiro (até 2 anos).
Fiel de armazém (até 2 anos).
Fresador (até 2 anos).
Fundidor (até 2 anos).

Funileiro casquinheiro (até 2 anos).
Galvanizador.
Guarda qualificado.
Guarda-freio (até 2 anos).
Impressor (até 2 anos).
Inspector-averiguante (até 2 anos).
Limpador-reparador qualificado.
Lubrificador qualificado.
Mecânico de automóveis (até 2 anos).
Mecânico de carroçarias (até 2 anos).
Mecânico de madeiras (até 2 anos).
Mecânico de telefones (até 2 anos).
Moldador de fibra de vidro (até 2 anos).
Motorista-arrumador de autocarros (até 2 anos).
Motorista de ligeiros e pesados (até 2 anos).
Motorista de serviço público (até 2 anos).
Operador administrativo qualificado.
Operador arquivista qualificado.
Operador de máquinas auxiliares qualificado.
Operador de recolha de dados (até 2 anos).
Pedreiro (até 2 anos).
Pintor de veículos e máquinas (até 2 anos).
Pintor de construção civil (até 2 anos).
Pintor de publicidade (até 2 anos).
Polidor.
Porteiro qualificado.
Relojoeiro (até 2 anos).
Reparador-assentador (até 2 anos).
Reparador mecânico de eléctricos (até 2 anos).
Reparador-verificador de aparelhos de incêndio qualificado.
Serralheiro civil (até 2 anos).
Serralheiro mecânico (até 2 anos).
Serralheiro mecânico ajustador (até 2 anos).
Soldador (até 2 anos).
Telefonista.
Torneiro mecânico (até 2 anos).
Visitador (até 2 anos).

Grupo VI:

Alfaiate qualificado.
Analista de transportes estagiário.
Apontador.
Arquivista técnico qualificado.
Barbeiro qualificado.
Bate-chapas.
Caixeiro qualificado.
Calceteiro qualificado.
Caldeireiro.
Canalizador.
Carpinteiro.
Carpinteiro de moldes.
Cobrador de tesouraria.
Cobrador de tráfego.
Compositor.
Controlador de limpeza.
Coordenador de cargas e descargas.
Desenhador artístico.
Desenhador técnico.
Correeiro qualificado.
Cortador qualificado.
Cozinheiro qualificado.
Electricista.
Electromecânico.
Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização.
Empregado de balcão qualificado.
Encadernador.
Escriturário.
Estofador.
Experimentador de veículos.
Ferreiro.
Fiel de armazém.
Fresador.
Fundidor.
Funileiro casquinheiro.
Galvanizador qualificado.
Guarda-freio.
Impressor.
Inspector-averiguante.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de carroçarias.
Mecânico de madeiras.
Mecânico de telefones.
Moldador de fibra de vidro.
Motorista-arrumador.
Motorista de ligeiros e pesados.
Motorista de serviço público.
Operador de recolha de dados.
Pedreiro.
Pintor de veículos e máquinas.
Pintor de construção civil.
Pintor de publicidade.
Polidor qualificado.
Relojoeiro.
Reparador-assentador.
Reparador mecânico de eléctricos.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Serralheiro mecânico ajustador.
Soldador.
Telefonista qualificado.
Torneiro mecânico.
Visitador.

Grupo VII:

Adjunto de chefe de brigada de incêndios.
Analista de transportes (até 2 anos).
Apontador qualificado.
Assistente administrativo (até 2 anos).
Bate-chapas qualificado.
Caixa-bilheteiro (até 2 anos).
Caldeireiro qualificado.
Canalizador qualificado.
Carpinteiro qualificado.
Carpinteiro de moldes qualificado.
Cobrador de tesouraria qualificado.
Cobrador de tráfego qualificado.
Compositor qualificado.
Desenhador artístico qualificado.
Desenhador de estudos (até 2 anos).
Desenhador técnico qualificado.
Documentalista auxiliar (até 2 anos).
Electricista qualificado.
Electromecânico qualificado.

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização qualificado.
Electrotécnico de telefones (até 2 anos).
Encadernador qualificado.
Escriturário qualificado.
Estofador qualificado.
Experimentador de veículos qualificado.
Ferreiro qualificado.
Fiel de armazém qualificado.
Fresador qualificado.
Fundidor qualificado.
Funileiro-casquinheiro qualificado.
Guarda-freio qualificado.
Impressor qualificado.
Inspector-averiguante qualificado.
Instrutor de processos (até 2 anos).
Mecânico de automóveis qualificado.
Mecânico de carroçarias qualificado.
Mecânico de madeiras qualificado.
Mecânico de telefones qualificado.
Moldador de fibra de vidro qualificado.
Motorista-arrumador qualificado.
Motorista de ligeiros e pesados qualificado.
Motorista de serviços públicos qualificado.
Operador de recolha de dados qualificado.
Pedreiro qualificado.
Perito de contencioso (até 2 anos).
Pintor de construção civil qualificado.
Pintor de publicidade qualificado.
Pintor de veículos e máquinas qualificado.
Preparador de trabalhos (até 2 anos).
Prospector de compras.
Relojoeiro qualificado.
Reparador-assentador qualificado.
Reparador mecânico de eléctricos qualificado.
Secretário (até 2 anos).
Serralheiro civil qualificado.
Serralheiro mecânico qualificado.
Serralheiro mecânico ajustador qualificado.
Soldador qualificado.
Técnico assistente (até 2 anos).
Técnico de electrónica (até 2 anos).
Técnico de horários e escalas (até 2 anos).
Torneiro mecânico qualificado.
Verificador de produtos adquiridos (até 2 anos).
Visitador qualificado.

Grupo VIII:

Agente de métodos (até 2 anos).
Analista de transportes.
Assistente administrativo.
Assistente de publicidade (até 2 anos).
Barbeiro-chefe.
Caixa-bilheteiro.
Caixeiro-encarregado.
Chefe de balcão.
Chefe de brigada de incêndios.
Chefe de quadro das subestações de Santo Amaro e Glória.
Controlador de actividades gerais.
Controlador de informática.
Controlador de tráfego.
Cortador-encarregado.
Desenhador de estudos.
Documentalista auxiliar.
Electrotécnico de telefones.
Fiel-chefe.
Instrutor de processos.
Mandatário de contencioso (até 2 anos).
Operário-chefe.
Orçamentista (até 2 anos).
Perito de contencioso.
Preparador de trabalhos.
Prospector de compras.
Secretário.
Técnico assistente.
Técnico electrónico.
Técnico de horários e escalas.
Verificador de produtos adquiridos.
Verificador de qualidade — construção civil (até 2 anos).

Grupo IX:

Agente de métodos.
Assistente de publicidade.
Chefe de quadro da subestação do Arco do Cego.
Contramestre.
Controlador de informática qualificado.
Controlador de *stocks* (até 2 anos).
Desenhador de arte finalista (até 2 anos).
Desenhador maquetista (até 2 anos).
Desenhador projectista (até 2 anos).
Enfermeiro (até 2 anos).
Fiscal de trabalhos (até 2 anos).
Inspector.
Instrutor.
Mandatário de contencioso.
Operador de informática.
Orçamentista.
Secretário de administração (até 2 anos).
Subchefe de caixa local.
Subchefe de secção.
Verificador de qualidade — construção civil.

Grupo X:

Bibliotecário de informática.
Chefe de armazém.
Chefe de caixa local.
Chefe de quadro da subestação de Santos.
Chefe de secção.
Chefe de secção-monitor de informática.
Controlador de *stocks*.
Delegado de segurança (até 2 anos).
Desenhador de arte finalista.
Desenhador maquetista.
Desenhador projectista.
Documentalista (até 2 anos).
Enfermeiro.
Fiscal de trabalhos.
Inspector-chefe.
Instrutor-coordenador.
Mestre.
Programador.
Secretário de administração.

Grupo XI (até 1 ano):

Adjunto de tráfego.
Analista de processos de contencioso.
Coordenador administrativo.
Coordenador técnico.
Delegado de segurança.
Desenhador-chefe.
Documentalista.
Enfermeiro-coordenador.
Instrutor técnico.
Programador analista.

Grupo XI (de 1 a 10 anos):

Adjunto de tráfego.
Analista de processos de contencioso.
Coordenador administrativo.
Coordenador técnico.
Delegado de segurança.
Desenhador-chefe.
Documentalista.
Enfermeiro-coordenador.
Instrutor técnico.
Programador analista.

Grupo XI (mais de 10 anos):

Adjunto de tráfego.
Analista de processos de contencioso.
Coordenador administrativo.
Coordenador técnico.
Delegado de segurança.
Desenhador-chefe.
Documentalista.
Enfermeiro-coordenador.
Instrutor técnico.
Programador analista.

Grupo XII (menos de 1 ano):

Analista de estudos e projectos.
Analista de sistemas.
Construtor civil.

Grupo XII (de 1 a 10 anos):

Analista de estudos e projectos.
Analista de sistemas.
Construtor civil.

Grupo XII (mais de 10 anos):

Analista de estudos e projectos.
Analista de sistemas.
Construtor civil.

Grupo XIII:

Director.
Subdirector.
Chefe de divisão.
Subchefe de divisão.
Chefe de serviço.
Subchefe de serviço.
Chefe de departamento.
Subchefe de departamento.
Chefe de sector.
Subchefe de sector.

Nota. — Nas categorias com indicação «até 2 anos», este prazo poderá sofrer alteração, de acordo com a cláusula 24.ª

ANEXO II

Remunerações fixas

Grupo I	15 000$00
Grupo II	15 600$00
Grupo III	16 550$00
Grupo IV	17 560$00
Grupo V	18 100$00
Grupo VI	18 550$00
Grupo VII	18 960$00
Grupo VIII	19 760$00
Grupo IX	20 600$00
Grupo X	21 600$00

Grupo XI:

Até 1 ano	23 100$00
1 a 10 anos	24 600$00
Mais de 10 anos	27 800$00

Grupo XII:

Até 1 ano	26 600$00
1 a 10 anos	28 100$00
Mais de 10 anos	31 100$00

Aprendizes:

Com 3 anos de aprendizagem:

1.º ano	7 600$00
2.º ano	9 200$00
3.º ano	10 600$00

Com 2 anos de aprendizagem ou 2 semestres:

1.º ano (ou 1.º semestre)	9 200$00
2.º ano (ou 2.º semestre)	10 600$00

Ajudantes qualificados:

1.º ano	11 700$00
2.º ano	12 900$00

Notas

1 — A antiguidade é referida ao dia 1 do mês de admissão na empresa.

2 — Os trabalhadores enquadrados no grupo XIII terão os vencimentos previstos no AE dos quadros.

3 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é garantido um aumento mínimo de 20 %, arredondado para a dezena de escudos superior, quando necessário.

ANEXO III

Quadro de chefias

Serviços técnicos	Serviços de tráfego	Serviços administrativos
Chefe de quadro de Santo Amaro e Glória Operário-chefe	Controlador de tráfego	Barbeiro-chefe. Caixeiro-encarregado. Chefe de balcão. Chefe de brigada de incêndios. Controlador de actividades gerais. Cortador-encarregado. Fiel-chefe.
Chefe de quadro do Arco do Cego Contramestre	Inspector	Subchefe de caixa local. Subchefe de secção.
Chefe de quadro de Santos Mestre	Inspector-chefe	Chefe de armazém. Chefe de caixa local. Chefe de secção. Chefe de secção-monitor de informática.
Coordenador técnico Desenhador-chefe	Adjunto de tráfego Técnico de horário e escalas-coordenador Analista de transportes-coordenador	Coordenador administrativo. Enfermeiro-coordenador.
Construtor civil	—	—
Chefe de sector Chefe de departamento Chefe de serviço Chefe de divisão Director	Chefe de sector Chefe de departamento Chefe de serviço Chefe de divisão Director	Chefe de sector. Chefe de departamento. Chefe de serviço. Chefe de divisão. Director.

ANEXO IV

Ajudas de custo

Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I

Portugal. — 20 % do vencimento diário do trabalhador, num mínimo de 250$, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e alojamento.

Fora de Portugal. — 1100$ por dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaporte.

Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas pelo Estado para vencimentos semelhantes.

Nota. — As ajudas de custo são devidas desde o dia da partida até ao dia da chegada, inclusive.

ANEXO V

Definição de funções das categorias profissionais

GRUPO I

Auxiliar. — É o trabalhador que, além de executar trabalhos indiferenciados, tais como limpeza, carga, transporte e descarga de volumes, auxilia os profissionais qualificados para a sua valorização profissional, devendo ingressar na carreira a que está adstrito, ou noutra da sua escolha, sempre que haja vaga e mostre aptidão para a mesma.

GRUPO II

Estafeta. — É o trabalhador que transporta e faz entrega de mensagens, objectos e documentos entre as diversas estações da empresa, podendo ainda prestar serviços auxiliares de escritório ou outros, de acordo com as suas habilitações.

Limpador-lavador. — É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis, ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por meio de máquina.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas. Após um período máximo de 2 anos de serviço na categoria, é, obrigatoriamente, promovido a operador arquivista.

Operador de veículos auxiliares. — É o trabalhador que conduz nas instalações da Companhia veículos de apoio oficinal que não exigem habilitação especial para a sua condução, mas, devidamente instruído para tal fim, procede às cargas e descargas do veículo que conduz.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que prepara massas e materiais a serem empregues pelo pedreiro, iniciando-se nesta profissão, de modo que tenha acesso a ela no caso de vaga no quadro. Em trabalhos de conservação de alvenarias, pica os rebocos em mau estado e prepara as superfícies. Colabora também nos trabalhos de conservação e limpeza de telhados. Quando é necessário proceder à reparação ou assentamento de canalizações, escava e aterra as respectivas valas. Idêntico trabalho é por ele executado quando for necessário proceder a trabalhos de fundações.

GRUPO III

Ajudante. — É o trabalhador, auxiliar, que, pelo desempenho de um número já razoável de tarefas de certa responsabilidade profissional, se distancia do trabalho indiferenciado ou incaracterístico da sua situação anterior. É sempre uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Arquivista-recepcionista.—É o trabalhador que, além das funções de auxiliar, desempenha ainda as de preparação de expediente para consultas e seu arquivo, recepção de elementos complementares, preparação e distribuição para transporte entre os postos de expediente, organização de inscrição para consultas, controle e convocação das mesmas, bem como auxílio em serviços comuns, dentro da sua competência, quer em relação ao departamento administrativo, quer ao técnico.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe, regista e guarda em caixa o produto das vendas da cantina.

Contador de materiais. — É o trabalhador da secção de balanços que colabora na contagem, verificação e pesagem dos materiais existentes nos armazéns e noutras dependências.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência; além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição de correspondência e documentos e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

Controlador de caixa. — É o trabalhador que recebe, regista e guarda na caixa o produto das vendas do bar, faz pagamentos de mercadorias adquiridas a dinheiro, vende senhas de pequeno-almoço, confere as receitas diárias e procede à sua entrega na caixa local.

Cortador praticante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de cortador, auxilia este na preparação, corte e venda de carnes e procede à limpeza de utensílios.

Costureira. — É a trabalhadora que executa trabalhos de costura, manualmente ou à máquina.

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que entrega, recebe e coloca no seu lugar as ferramentas, os materiais e os produtos que lhe são requisitados.

Fiel de apoio social. — É o trabalhador que tem a seu cargo o depósito de materiais referentes às actividades de apoio social.

Guarda. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar todas as instalações, velando pela sua conservação, assim como outros valores que lhe sejam confiados. Anota o movimento e a arrumação de veículos e mercadorias, ajudando os porteiros nas suas funções durante as horas de expediente.

Limpador-reparador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.

Lubrificador. — É o profissional especialmente incumbido de proceder à lubrificação e mudança de óleos do motor, da caixa de velocidades, do diferencial ou atestar os mesmos.

Operador administrativo. — É o trabalhador que, adstrito a um órgão administrativo, executa tarefas auxiliares de escritório ou outras compatíveis com as suas habilitações.

Operador arquivista. — É o trabalhador que retira do arquivo e arquiva desenhos para efeitos de cópia heliográfica e que exerce também as funções de operador heliográfico.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com as máquinas de decapar por jacto, esmerilar, furar, limar, atarraxar, balancé, prensar, serrar e detectar fracturas ou outras mais simples.

Porteiro. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e controlar as entradas e saídas do pessoal, veículos, volumes e materiais, atende os visitantes e todas as demais pessoas que se dirigem aos serviços da Companhia, prestando as devidas informações e encaminhando-as aos serviços respectivos. Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a saída e entrada das chaves, regista ainda os telefones dos guardas-rondistas, assim como os dos auxiliares. Recebe todo o expediente, em dias úteis, das 18 horas às 8 horas do dia seguinte, assim como aos sábados, domingos e feriados.

Praticante. — É o trabalhador, auxiliar, que, pelo desempenho de um número razoável de tarefas de certa responsabilidade profissional, se distancia do trabalho indiferenciado ou incaracterístico da sua situação anterior. É sempre uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Reparador e verificador de aparelhos de extinção de incêndios. — É o trabalhador que verifica e repara os aparelhos de extinção de incêndios.

GRUPO IV

Alfaiate. — É o trabalhador que procede a trabalho de manufactura e conservação de fardamentos ou quaisquer vestuários.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que classifica e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Barbeiro. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo ou barba.

Caixeiro. — É o trabalhador que movimenta, embala, coloca e verifica preços, arruma e vende artigos nas cantinas, podendo, eventualmente, proceder à conferência de entrada de mercadorias ou substituir os caixas em situações de emergência.

Calceteiro. — É o trabalhador que predominantemente executa pavimentos de calçada.

Cobrador estagiário. — É o trabalhador que, habilitado com a carta de condução de pesados, se prepara para o exercício da função de cobrador, sob orientação assídua de outrem.

Correeiro. — É o trabalhador que fabrica e repara artigos de couro ou materiais similares.

Cortador. — É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outro de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços. Procede também ao desmancho das reses.

Cozinheiro. — É o trabalhador que confecciona refeições e é responsável pela conservação e higiene de todo o material da cozinha e refeitório.

Dactilógrafo estagiário. — É o trabalhador que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se prepara para o exercício das suas funções.

Desenhador tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso na categoria de desenhador técnico ou artístico.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende ao balcão do bar, verifica preços, podendo eventualmente proceder à conferência da entrada de mercadorias ou substituir o controlador-caixa, quando necessário. Pode ainda, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se prepara para o exercício da função de escriturário.

Fiel de armazém estagiário. — É o trabalhador que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se prepara para o exercício da função de fiel de armazém.

Galvanizador. — É o trabalhador que executa trabalhos de galvanoplastia com desengorduramento, lavagem, cromagem, niquelagem, prateagem e outros.

Operador de recolha de dados estagiário. — É o trabalhador que é admitido no serviço de informática de acordo com o estabelecido na alínea *e*) do n.º 9 da cláusula 15.ª, preparando-se para desempenhar as funções de operador de recolha de dados.

Polidor. — É o trabalhador que manobra uma máquina para polir superfícies metálicas, utilizando discos de polir de arame de aço e feltro, ou que manualmente executa essa tarefa.

Pré-oficial. — É o trabalhador, auxiliar ou ajudante qualificado, que, pelo desempenho de um número já razoável de tarefas de certa responsabilidade profissional, se distancia do trabalho indiferenciado ou incaracterístico da sua situação anterior. É sempre uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Telefonista. — É o trabalhador que tem a seu cargo ligações telefónicas e a transmissão, verbal ou escrita, das comunicações recebidas.

GRUPO V

Apontador. — É o trabalhador que predominantemente procede à leitura e substituição dos cartões de ponto e abono, executando os trabalhos complementares desse serviço.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à reparação e montagem de peças de chapa fina de carroçarias e partes afins.

Caldeireiro. — É o trabalhador que constrói e repara caldeiras, depósitos e outras estruturas metálicas pesadas, enforma e desenforma balizas, planifica chapas e perfis.

Galvanizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção e reparação em madeiras para mobiliário, construção civil e carroçaria. Monta e desmonta caixilhos, coloca ou substitui vidros em mobiliário, portas e caixilhos de madeira e carroçarias.

Carpinteiro de moldes. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais utilizados para moldações numa fundição ou oficina de fabrico de peças de fibra de vidro, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Cobrador de tesouraria. — É o trabalhador que procede a recebimentos e pagamentos diversos fora da empresa, efectua depósitos, entrega e recebe correspondência no exterior, procede a diligências junto dos bancos e outros organismos, podendo também proceder a transporte, recepção e distribuição de documentação com origem ou destinada às caixas locais.

Cobrador de tráfego. — É o trabalhador que normalmente faz a cobrança de bilhetes aos passageiros, sendo o responsável, durante o serviço, pela conservação dos veículos e pela segurança e comodidade dos passageiros. Compete-lhe manter a lotação dos veículos, manter a disciplina e dar ao condutor os sinais convencionados para a marcha do carro. Poderá ainda, enquanto supranumerário e quando habilitado com matrícula de guarda-freio, ser destacado para a condução de veículos de tracção eléctrica. Compete-lhe também prestar aos passageiros esclarecimentos sobre o serviço em que colabora. Em caso de acidente de trânsito, auxilia o guarda-freio ou motorista na identificação de testemunhas, viaturas e sinistrados.

Compositor. — É o trabalhador que executa trabalhos de composição tipográfica.

Desenhador artístico. — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários, usando técnicas apropriadas, a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo *croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Electricista — operador de quadro (esp. I). — É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.

Bobinador (esp. II). — É o trabalhador que executa bobinagem e repara, manual ou mecanicamente, bobinas de motor, geradores, transformadores ou qualquer outro equipamento, utilizando a aparelhagem necessária.

Electricista de instalações industriais (esp. III). — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.

Electricista auto (esp. IV). — É o trabalhador que instala, conserva, repara, afina e ensaia circuitos e todo o equipamento eléctrico de veículos automóveis ou similares. Sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, deve conduzir os veículos no desempenho das suas funções.

Montador de linhas aéreas (esp. IX-*a* e X). — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tracção eléctrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

Montador de cabos (esp. IX-*b*). — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

Electricista de veículos de tracção eléctrica (esp. XI). — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara os circuitos, motores e toda a aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica e ascensores. Sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, poderá conduzir eléctricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções.

Electromecânico. — É o profissional electricista de tracção eléctrica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tracção eléctrica, ascensores e outro equipamento (de accionamento eléctrico).

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, aparelhos eléctricos de refrigeração e climatização; trabalha com aparelhos eléctricos, tais como queimadores, grupos electrobombas especiais, unidades de refrigeração e aquecimento, o que exige conhecimentos especiais; interpreta os esquemas de montagem e outras especificações técnicas; monta e instala os aparelhos e respectivos dispositivos de comando automático, de controle, de protecção e segurança, os indicadores de pressão, de temperatura e de humidade; procede à cableagem e efectua as ligações de alimentação entre os quadros e respectivos aparelhos; põe a funcionar todo o conjunto para comprovar a montagem e detectar possíveis deficiências e avarias; procede às reparações necessárias e desmonta ou substitui, se for caso disso, determinadas peças de instalação; pode, por vezes, estar incumbido da montagem e instalação de máquinas (motores), condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos, que abastece de gás refrigerante, ou de outra aparelhagem a ser designada em conformidade.

Encadernador. — É o trabalhador que executa todas ou parte das tarefas que comportam o trabalho de encadernação.

Escriturário. — É o trabalhador que executa serviço geral de escritório e ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde, especificamente, qualquer das outras categorias deste sector.

Estofador. — É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.

Experimentador de veículos. — É o trabalhador que, tendo tido a categoria profissional de mecânico de automóveis e possuindo a carta profissional de condução de pesados, efectua, especificamente, além das funções de mecânico de automóveis, as relativas aos ensaios e experiências de veículos, quer com a finalidade de detecção de anomalias quer com a de verificação do estado dos veículos após intervenção oficinal, tanto nas instalações da Companhia como na via pública.

Ferreiro. — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais, fabrica e repara peças de metal aquecidas em forja ou fornos ou que, utilizando o martelo-pilão, dá formas definitivas ou aproximadas, para acabamento posterior, a peças de metal aquecidas à forja.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede à verificação física dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa, distribuindo tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector.

Fresador. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, por desenho ou peça modelo. Procede também à reparação da máquina e das ferramentas respectivas, assim como aos apertos, às manobras e às medições inerentes às operações a executar.

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos de fundição, condução de fornos, vazamento e, ocasionalmente, operações como estanhagem e moldações para termite.

Funileiro-casquinheiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de traçagem, corte de soldagem ou moldação em chapa de zinco galvanizada, alumínio e outros, executando ainda trabalhos de estanhagem. Fabrica e repara radiadores.

Guarda-freio. — É o trabalhador que, devidamente habilitado com a respectiva matrícula, predominantemente conduz veículos de tracção eléctrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos.

Impressor. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

Inspector averiguante. — É o trabalhador que tem por função escrever as declarações em auto, obter informações e fazer averiguações destinadas, nomeadamente, a habilitar a instrução do processo.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos veículos auto e executa outros trabalhos relacionados com a mecânica, quer nas oficinas, quer no exterior. Sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, deve conduzir os veículos no desempenho das suas funções.

Mecânico de carroçarias. — É o trabalhador que executa trabalhos de fabrico e reparação em madeiras, termolaminados e outros materiais utilizados em carroçarias. Monta e desmonta e repara caixilhos, colocando ou substituindo os respectivos vidros. Poderá ainda executar, eventualmente, reparações em fibra de vidro.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas.

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que instala e repara as avarias dos telefones e recebe assistência dos electrotécnicos.

Moldador de fibra de vidro. — É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.

Motorista-arrumador de autocarros. — É o trabalhador que, legalmente habilitado para a condução de veículos ligeiros e pesados, conduz autocarros no interior das estações de serviço para efeitos de abastecimento, lavagem, serviços oficinais e arrumação em parques. Pode ainda detectar deficiências susceptíveis de se revelarem durante a execução do serviço a seu cargo e comunicá-las. Poderá ainda realizar pequenas reparações.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda, na falta de motorista de ligeiros ou pesados, conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Operador de recolha de dados. — É o trabalhador que recolhe dados, em suporte magnético, a partir de documentos para tratamento automático de informação, utilizando máquinas registadoras de dados. Verifica a exactidão dos elementos recolhidos por outros, utilizando as técnicas apropriadas. Pode perfurar cartões.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, conservação, demolição de alvenarias e betão, assentamento e canalizações para esgotos. Acessoriamente, pode executar acabamentos e revestimentos.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies e pintura manual de edifícios.

Pintor de publicidade. — É o trabalhador que executa trabalhos de pintura de fundos, exclusivamente para publicidade, pintura de todo o género de publicidade; letras, figuras, traços; pratear, dourar; fazer decalcomanias; pintura e decoração de montras e *stands;* operações fotográficas; trabalho de serigrafia: enfeitar autocarros, eléctricos, etc., usando as decalcomanias.

Pintor de veículos e máquinas. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Relojoeiro. — É o trabalhador que procede à verificação e reparação dos relógios de ponto, parede e ronda.

Reparador-assentador. — É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, tais como fundição, soldadura a oxi-acetileno e a termite, rebarbação, limagem a pequena forjação.

Reparador mecânico de eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação, conservação e montagem nos veículos e seus pertences.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de fabrico e reparação em chapas, perfilados e tubos, em carroçarias, instalações e equipamentos.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de precisão e ferramentas e fabrica e repara peças de acabamento rigoroso.

Serralheiro mecânico ajustador. — É o profissional serralheiro mecânico que executa trabalhos de grande precisão. Constrói, monta, ajusta e repara ferramentas, cunhos e cortantes ou outros conjuntos mecânicos com base em desenhos que lhe são fornecidos e que tem de saber interpretar. Possui bons conhecimentos de traçagem e sua execução.

Soldador. — É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica e oxi-acetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos em tornos mecânicos.

Visitador. — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados. Presta também serviços externos ligados ao serviço de assistência.

GRUPO VI

Analista de transportes estagiário. — É o trabalhador que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se prepara para o exercício da função de analista de transportes.

Controlador de limpeza. — É o trabalhador que inspecciona a limpeza interior dos veículos e coadjuva o operário-chefe responsável pelo turno de abastecimento e lavagem, substituindo-o na sua ausência.

Coordenador de cargas e descargas. — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade a execução das seguintes tarefas principais, a desempenhar por trabalhadores indiferenciados: transporte, cargas e descargas de materiais dos entrepostos para os armazéns da empresa e destes para os diversos locais de arrumação ou utilização; movimentação e arrumação de cargas volumosas ou pesadas, nomeadamente mobiliário e equipamento; secagem, recolha e embalagem e transporte de areia para locais de utilização, recolha, transporte, escoamento de lixos e entulhos; limpeza e arrumação de recintos de armazenagem e outros trabalhos acessórios de armazém, nomeadamente separação ou selecção de sucata e resíduos e ainda conservação de materiais.

GRUPO VII

Adjunto de chefe de brigada de incêndios. — É o trabalhador que auxilia o chefe de brigada de incêndios em tudo que diz respeito ao serviço de incêndios, podendo substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Analista de transportes. — É o trabalhador que executa levantamentos sistemáticos e recolhe dados específicos na área dos transportes e se inicia no tratamento e análise desses dados. Apoia todas as acções necessárias à elaboração dos projectos de alteração ou actualização da rede. Inicia-se na metodologia dos estudos, dos projectos e informações técnicas, dentro da mesma área.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, à elaboração de orçamentos, apuramentos e cálculos da área financeira, estatística de média complexidade e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de posição correntes.

Caixeiro-bilheteiro. — É o profissional que recebe e confere receitas do tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efectua pagamentos de remunerações e outros, fornece bilhetes e verifica os existentes em poder dos cobradores, apura as existências de bilhetes e senhas de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe se-

jam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos ou projectos de construção. Aplica as técnicas de desenho, e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Procura detectar e resolver dificuldades de execução nos elementos recebidos e apresenta soluções alternativas. Poderá efectuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para recolha de processos de execução.

Documentalista auxiliar. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas parcelares das técnicas documentais, tais como selecção e divulgação recebidas, satisfação de pedidos de informação dos assuntos de interesse insertos nas publicações documentais, etc.

Electrotécnico de telefones. — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala e repara instalações telefónicas manuais ou automáticas; examina desenhos e diagramas; instala quadros telefónicos; utiliza aparelhos eléctricos de medida e controle para detectar deficiências de funcionamento do equipamento e dos respectivos circuitos; procede a ensaios e verificações.

Instrutor de processos. — É o trabalhador que, sob a orientação do secretário da comissão de disciplina, recebe as participações passíveis de sanções disciplinares, instrui os processos e assina notas de culpa, quando, em seu critério, verifique que não é infundamentada a participação.

Perito de contencioso. — É o técnico que, devidamente habilitado, procede ao exame directo dos danos causados pelo material da Companhia em viaturas estranhas ou vice-versa, elaborando e discutindo os orçamentos apresentados pelos lesados ou por oficinas da especialidade.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos. Eventualmente, cabe-lhe também o estudo de métodos, nos casos pouco complexos.

Prospector de compras. — É o trabalhador que tem por missão prospectar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra nas melhores condições possíveis dos materiais necessários à laboração da empresa, competindo-lhe acompanhar essa compra até à entrega em tempo oportuno dos materiais ao seu destinatário e à liquidação da respectiva dívida ao fornecedor.

Secretário. — É o trabalhador com conhecimentos de esteno-dactilografia que colabora directamente com o chefe de serviço ou com o director de serviços, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agendas de reuniões, arquivos e outros de natureza semelhante.

Técnico assistente. — É o profissional, habilitado com o curso industrial das escolas técnicas, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exija uma qualificação bem definida.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica; detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de horários e escalas. — É o trabalhador que, a partir de uma base dada pelos serviços de tráfego, elabora graficamente os horários da rede geral (autocarros e eléctricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respectivas estações até à sua recolha. Elabora ainda o expediente resultante das tarefas antes referidas.

Verificador de produtos adquiridos. — É o trabalhador que tem por missão proceder à verificação qualitativa e classificação dos materiais destinados à laboração da empresa, com base em desenhos, catálogos, modelos, normas ou especificações técnicas. Para este efeito, servir-se-á da aparelhagem ao seu dispor ou socorrer-se-á de outros meios existentes na empresa, podendo propor o recurso a meios externos quando o achar conveniente e justificado para garantir a comprovação da qualidade especificada.

GRUPO VIII

Agente de métodos. — É o profissional que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica da mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

Assistente de publicidade. — É o trabalhador que cobre a área da publicidade em todos os aspectos de ligação com o exterior, inserido na dinâmica inerente às relações públicas deste sector. Colabora directamente com o chefe da publicidade, faz e recebe chamadas telefónicas, prepara elementos de utilidade para visitas de ou a clientes, informando-se das suas necessidades e auxiliando-os nas decisões publicitárias evidenciando-lhe as vantagens comerciais e técnicas dos nossos suportes publicitários. Prepara e entrega contratos e restantes elementos necessários para dar início

à execução e cumprimento do acordo de publicidade ou outros que dele resultem. Poderá também executar acessoriamente trabalhos de escritório.

Barbeiro-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta actividade, desempenha na respectiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que, além de executar as funções inerentes à categoria de caixeiro, controla e coordena a actividade da cantina, distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector, zela pelo cumprimento das normas de disciplina, exerce vigilância na área de vendas, confere as receitas diárias e procede à sua entrega na caixa local.

Chefe de balcão. — É o trabalhador que, além de executar as funções inerentes à categoria do empregado de balcão, controla e coordena a actividade do bar. Distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector e zela pelo cumprimento das normas de disciplina.

Chefe de brigada de incêndios. — É o trabalhador que tem por função vigiar e cuidar da manutenção de todo o sistema de protecção contra incêndios e colabora na instrução do pessoal bombeiro.

Chefe de quadro das subestações de Santo Amaro e Glória. — É o trabalhador com atribuições gerais e específicas e formação idênticas ao chefe do quadro da subestação do Arco do Cego, mas só com as funções de conservação de energia e não de transformação.

Controlador de actividades gerais. — É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua actividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, acções de controle e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providencia à necessidade diária de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia a manutenção das boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua actividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

Controlador de informática. — É o trabalhador que controla o envio de documentos originais ao sector de gravação, determinando a sua oportunidade, urgência e sequência. Recebe os suportes de tratamento automático de informação do sector de gravação e envia-os para processamento no ordenador, preparando-os e, se necessário, alterando provisoriamente os *jobs* a processar. Determina a sua sequência, prazos, oportunidades, etc. Verifica se os mapas produzidos são consistentes, procedendo às suas rectificações. Envia os mapas produzidos e documentos originais aos respectivos utentes. Executa acessoriamente tarefas técnico-administrativas próprias de escritório.

Controlador de tráfego. — É o trabalhador que:

a) Em serviço de expedição ou controle fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma as resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob a orientação do posto central;

b) Em serviço de revisão fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;

c) Na parte técnica fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança estabelecidas; fiscaliza as condições de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

Cortador-encarregado. — É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas inerentes à função de cortador, dirige e controla a secção de talho da cantina e coordena o trabalho do respectivo pessoal. Procede ao desmancho de reses e é responsável pela qualidade, peso e preços da carne recebida do ou dos fornecedores.

Fiel-chefe. — É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão material (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais) dos materiais existentes num ou mais armazéns afins, competindo-lhe ainda apoiar os gestores de *stocks* na sua missão e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

Mandatário de contencioso. — É o trabalhador que efectua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, actuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

Operário-chefe. — É o trabalhador qualificado profissionalmente, com competência coordenadora e sentido social prático para acompanhar e dirigir nas tarefas habituais os operários (qualificados e indiferenciados), executando as tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lho permitam.

Orçamentista. — É o profissional que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que se avalia, e que obtém ou de um projecto ou em informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efectivos que lhe devem ser fornecidos.

Verificador de qualidade (construção civil). — É o trabalhador que colabora na preparação e elaboração de cadernos de encargos, verificando o seu rigoroso cumprimento durante a execução da obra, fiscalizando-a, e que vistoria os edifícios para detecção de anomalias e de necessidade de obras de conservação, com vista a uma boa manutenção dos edifícios da Companhia, elaborando relatórios dessas vistorias e propondo obras, orçamentando-as quando necessário.

GRUPO IX

Chefe do quadro da subestação do Arco do Cego. — É o trabalhador com atribuições gerais e específicas e formação idêntica à do chefe do quadro da subestação de Santos, mas subordinado a este e sem funções de chefia geral.

Contramestre. — É o trabalhador que, responsável perante o mestre, o coadjuva, assumindo as mesmas responsabilidades no desempenho e cumprimento das suas atribuições específicas, podendo substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Controlador de «stocks». — É o trabalhador que, com base nas directivas técnico-económicas definidas pela gestão de *stocks* nas informações recebidas dos utilizadores e de outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos *stocks* dentro dos níveis adequados.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou de uma maqueta, executa, com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, retoque fotográfico), o material gráfico ou publicitário destinado a imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Dá assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Enfermeiro. — É o trabalhador que executa cuidados gerais de enfermagem, tratamento, assistência e recuperação dos trabalhadores.

Fiscal de trabalhos. — É o profissional que coordena e orienta a acção de agentes de métodos e controla a implantação de novos métodos de trabalhos. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

Inspector. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controle permanente do tráfego, seguindo directrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da Companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito; compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes; verificar os horários e colaborar na elaboração de novas bases e respectivas escalas; orientar o serviço na sua área; fazer a ligação com as estações para coordenação das exigências dos serviços com as situações de pessoal; coordenar a fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, procurando dar solução aos problemas que lhe forem apresentados.

Instrutor. — É o trabalhador que prepara e executa acções de instrução profissional no âmbito de programas estabelecidos, utilizando métodos pedagógicos e meios materiais didácticos previamente definidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos e dos resultados da formação. Organiza os processos individuais dos formandos de modo a poder informar, a qualquer momento, sobre a sua evolução. Prepara programas de formação, recursos visuais e instrumentos de avaliação sob a orientação e controle de um instrutor-coordenador. Introduz adaptações, aperfeiçoamentos e actualizações em cursos de formação profissional sob a orientação e controle de um instrutor-coordenador. Estuda e utiliza informação técnica respeitante ao conteúdo das acções de instrução que executa.

Operador de informática. — É o trabalhador que dirige e controla a marcha do ordenador a partir da consola. Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente a máquina. Actua de acordo com as normas estabelecidas sempre que se registem anomalias de funcionamento, avarias, etc.

Secretário de administração. — É o trabalhador a quem, entre outras, competem as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de

Nota. — As categorias de desenhador maquetista e desenhador de arte finalista são acumuláveis.

rotina do gabinete; fazer a correspondência em língua estrangeira ou portuguesa que interesse à comissão administrativa, tomando notas em estenografia, dactilografando e traduzindo ou retrovertendo; organizar e manter o arquivo da comissão administrativa; secretariar as reuniões da comissão administrativa e outras por incumbência desta, lavrando as respectivas actas nos livros próprios; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegurar o contacto da comissão administrativa com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; preparar elementos de utilidade para decisões superiores; dactilografar documentos de carácter confidencial necessários à comissão administrativa.

Subchefe de caixa local. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de caixa local, podendo ainda desempenhar as tarefas de caixa.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar, auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controle e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substituir o chefe de secção nas suas ausências e impedimentos.

GRUPO X

Bibliotecário de informática. — É o trabalhador que mantém as bibliotecas dos sistemas e os suportes físicos necessários aos trabalhos a executar. Mantém os arquivos dos *dossiers* de análise e programação, ajudando à sua elaboração. Colabora com a operação na preparação dos trabalhos a executar, nomeadamente no que respeita a *job control*.

Chefe de armazéns. — É o trabalhador que dirige um conjunto de armazéns e subarmazéns, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as acções de gestão física (arrumação, conservação, expedição), colaborar activamente nas acções de gestão económica de *stocks* (actuar sobre situações de rotura, excedentes e menos), acompanhar e controlar os circuitos documentais, velar pela segurança dos materiais e instalações, orientar os trabalhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

Chefe de caixa local. — É o trabalhador que, além de executar as funções inerentes à categoria de caixa-bilheteiro, controla e coordena os serviços das bilheteiras e caixas locais.

Chefe de quadro da subestação de Santos (atribuições gerais). — É o trabalhador electricista responsável pela condução (manobras e funcionamento) de uma instalação de transformação e conservação de energia eléctrica pela tracção, compreendendo transformadores, comutatrizes ou rectificadores, celas, quadros de distribuição e comando, de alta e baixa tensão, principais ou auxiliares. É também responsável pela manutenção em serviço de todas as subestações em funcionamento nos diversos pontos da rede, competindo-lhe dar indicações aos respectivos chefes de quadro sobre as anomalias que verifiquem no seu funcionamento. Como consequência, é responsável pela manutenção em serviço de toda a rede de distribuição eléctrica, fornecendo indicações aos sectores de rede aérea e subterrânea sobre as ocorrências verificadas. Atribuições específicas e formação idênticas às de mestre.

Chefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar, dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais ou é responsável por um sector administrativo diferenciado.

Chefe de secção — monitor de informática. — É o trabalhador que planeia e dirige o trabalho de gravação/verificação, tendo em conta o cumprimento de prazos e a possibilidade de trabalho. Supervisiona e providencia pela formação de pessoal do seu sector. Executa qualquer das tarefas de gravação ou verificação. Controla e distribui os suportes de informação próprios do seu sector pelo pessoal a ele adstrito. Toma providências para a resolução de quaisquer anomalias ou avarias.

Delegado de segurança. — É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva da higiene e segurança, procedendo à inspecção das diversas condições de segurança, à prospecção das condições de insegurança, propondo as acções necessárias à sua superação e à elaboração de inquéritos de acidente.

Documentalista. — É o trabalhador especializado com conhecimentos do manejo e exploração documentais, dos princípios teóricos e da técnica da informação científica. Ao documentalista competirá a planificação e gestão do centro de documentação científica e técnica da empresa, sendo-lhe, para tanto, atribuída a responsabilidade no que respeita ao apetrechamento humano e material do centro.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que tem funções de chefia num subsector de inspecção, instrução ou fiscalização. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor.

Instrutor-coordenador. — É o trabalhador que participa da definição de objectivos de instrução profissional sob orientação e controle de um instrutor técnico. Analisa e descreve trabalhos. Elabora programas de formação profissional. Elabora manuais. Prepara meios materiais didácticos necessários ao desenvolvimento das acções de formação. Orienta e controla instrutores incumbidos da preparação e ou execução de acções de instrução profissional, assumindo directamente, quando necessário, a preparação e ou execução das acções em referência. Apoia a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento dos trabalhos formados, e recolhe informações para validação dos resultados das acções

de formação. Estuda e utiliza a informação técnica respeitantes ao conteúdo da área de formação que orienta e controla.

Mestre. — É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficinais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e deficiência dos serviços que coordena, respeitando a solidariedade com os operários seus colaboradores. É responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto à formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o sector que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Compete-lhe fazer a verificação, pelo menos anualmente, dos inventários respectivos. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.

Programador de informática. — É o trabalhador que estuda os problemas definidos pela análise em termos de ordinogramas detalhados. Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Prepara e altera as folhas para a exploração e os *dossiers* de programação.

GRUPO XI

Adjunto de tráfego. — É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controle das operações do tráfego e do respectivo pessoal, seguindo directrizes superiormente estabelecidas e sob a orientação daqueles superiores hierárquicos.

Analista de processos do contencioso. — É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução dos processos do contencioso. Para o desempenho das suas funções compete-lhe analisar as participações de acidentes recebidas e decidir sobre a sua urgência e prioridade de tratamento; minutar correspondência e informações necessárias ao andamento dos processos; esclarecer os inspectores averiguantes sobre as diligências a realizar em relação aos casos correntes, definindo a prioridade e urgência das mesmas; apreciar, quando entender esgotadas as diligências de instrução, a prova indiciária obtida, procurando enquadrar os factos no ordenamento jurídico que entenda aplicável; propor ao chefe de sector a solução dos processos que julgue adequada, em parecer devidamente fundamentado. Recolhe, analisa e sintetiza os elementos necessários a fornecer, em relação a cada processo, aos serviços de informática.

Coordenador administrativo. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções, ou um turno, de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controle das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excepcionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Desenhador-chefe. — É o trabalhador que, além das funções de projectista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais e dirige os serviços respectivos.

Instrutor técnico. — É o trabalhador que participa na recolha e tratamento das necessidades de formação declaradas pela hierarquia. Orienta e controla os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade. Define objectivos de instrução profissional. Analisa e descreve trabalhos. Prepara e executa acções de actualização técnica dirigidas a instrutores-coordenadores e a instrutores. Elabora pareceres técnicos. Elabora relatórios sobre o desenvolvimento das actividades na área da sua responsabilidade. Quando as necessidades do serviço o determinem, elabora programas, prepara e ou executa acções de instrução profissional. Estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da sua responsabilidade, acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa, na área em referência.

Programador analista. — É o trabalhador que estuda em pormenor os problemas relacionados com a implantação ou alteração de uma rotina, repartindo-a em *jobs* e estes em *steps*, escolhendo os respectivos suportes físicos dos ficheiros. Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com a orientação recebida, as normas de exploração da rotina. Executa qualquer das funções de programador.

GRUPO XII

Analista de estudos e projectos. — É o trabalhador que define e analisa com os responsáveis as necessidades em informações dos serviços interessados. Determina a natureza e o valor das informações actualmente disponíveis. Estuda, em ligação com clientes e organizadores (planificação e apoio e ligação aos utilizadores), os documentos e seus circuitos e a organização dos serviços implantados no projecto. Avalia os recursos necessários (humanos e materiais) para implantação do projecto. Faz o balanço aos projectos, descrevendo as vantagens e os inconvenientes entre as soluções já existentes e as propostas, elaborando um *dossier* de estudos e projectos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que estuda os projectos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do *dossier* de estudos e projectos, de tal maneira que ele seja realizável por meio de computador. Mantém os sistemas já em exploração (intervenção em face de pedidos de alteração ou de inserção de novos programas). Efectua entrevistas com os utilizadores, em conjunto com a equipa encarregada dos estudos e projectos, e elabora relatórios. Elabora *dossiers* de análises de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

Construtor civil. — É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores civis são de carácter técnico relacionadas com estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projectos de estabilidade de acordo com a legislação; direcção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção de estaleiros e obras; requisição e recepção, com controle de qualidade, de materiais de construção civil; análise e avaliação de custo de materiais e salários e controle orçamental; autos de recepção de obra. Efectua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

GRUPO XIII

Director. — É o trabalhador com formação superior que participa na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços, de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas; integra as informações e os controles da área de actividade a apresentar à comissão administrativa.

Subdirector. — É o trabalhador com formação superior que coadjuva o director de serviços.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como divisão; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho da divisão, fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e controles da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

Subchefe de divisão. — É o trabalhador que coadjuva, sempre que tal se justifique, o respectivo chefe de divisão.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como serviço; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do serviço, fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e controles da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

Subchefe de serviços. — É o trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de serviço.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como departamento; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do departamento, fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e controles da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

Subchefe de departamento. — É o trabalhador que coadjuva, sempre que tal se justifique, o respectivo chefe de departamento.

Chefe de sector. — É o trabalhador que dirige a área da actividade que na estrutura da empresa seja considerada como sector; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do sector; integra as informações e os controles da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Subchefe de sector. — É o trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de sector.

Nos termos legais fica a eficácia do presente AE condicionada à aprovação tutelar que a comissão administrativa vai solicitar de imediato.

Lisboa, 11 de Março de 1982.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMA:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDHAT:
Domingos Salgado Fernandes.

Pelo SITRA:
Domingos Barão Paulino.

Pela FETESE:
Maria Amália Mendes Serrazina da Silva Gomes.
Diamantino E. Nunes.

Depositado em 20 de Abril de 1982, a fl. 189 do livro n.º 2, com o n.º 121/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Nota. — As definições em categorias que no anexo I estão incluídas em 2 grupos figuram neste anexo no primeiro desses grupos.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

2 — O presente AE vigorará por um período de 24 meses, à excepção da tabela salarial, que vigorará por um período não inferior a 12 meses.

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «tabela salarial» abrange as remunerações de base mínimas, bem como outras formas de remuneração.

4 — A tabela salarial produzirá efeitos desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 1982.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

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

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito, mediante a apresentação de uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, até 60 ou 120 dias do termo do respectivo período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas salariais ou do restante clausulado.

3 — Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de 2 meses, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação, com base na proposta e na respectiva contraproposta.

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

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Obrigações e direitos recíprocos

Cláusula 4.ª

(Obrigações da empresa)

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
b) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina no trabalho;
c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.ª;
d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa sem prejuízo do serviço, o de exigir o exacto cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objecto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;
e) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;
f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício pelos trabalhadores de funções em organismos sindicais, de previdência ou de Estado;
g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados de onde conste a situação profissional deste na empresa;
i) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;
j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária,

a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;

n) Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

o) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual (cadastro), sempre que este o solicite e o justifique.

Cláusula 5.ª

(Obrigações do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

a) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;

b) Observar os horários e demais normas destinados ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;

d) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;

e) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;

f) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

g) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

SECÇÃO II

Direitos especiais dos trabalhadores

Cláusula 6.ª

(Direitos da mulher)

1 — São assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, com garantia de remuneração e em equiparação de condições com as faltas justificadas:

a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo médico assistente;

b) Faltar até 90 dias consecutivos na altura do parto. Se, findo este período, permanecer em condições de não poder retomar o trabalho, a trabalhadora passará à situação de baixa;

c) Dois períodos de uma hora por dia e durante 1 ano após o parto para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção da interessada;

d) Dispensa de comparência ao trabalho durante 2 dias por mês, mediante justificação do médico assistente;

e) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 ano após o parto se assim o requererem e justificarem.

2 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas *b*), *c*) e *d*) no n.º 1 desta cláusula, além de fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 7.ª

(Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar)

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o tempo de serviço militar mantém o direito a todas as regalias decorrentes de antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

2 — Sempre que o trabalhador preste serviço na empresa durante o período de serviço militar e por período igual ou superior a 1 mês, seguido ou interpolado dentro do mesmo ano, tem direito às partes proporcionais de férias e de subsídios de férias e de Natal.

3 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar deverão comunicar se desejam permanecer na empresa no prazo máximo de 15 dias após a sua passagem à disponibilidade.

4 — O trabalhador deverá retomar o serviço na empresa no prazo máximo de 30 dias após a passagem à disponibilidade.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 8.ª

(Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima de 14 anos, tratando-se de aprendizes, nas profissões que admitam aprendizagem;
b) Ter cumprido o serviço militar ou ser dele isento para o pessoal de tráfego, ou ter a idade mínima de 18 anos, para o restante pessoal;
c) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei vigente ao tempo em que o trabalhador frequentou a escola;
d) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;
e) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o homem, a mulher e os deficientes estão em igualdade de condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, na cláusula 9.ª e na cláusula 19.ª

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados relativos a exames técnicos que qualquer candidato faça para o preenchimento de lugares.

Cláusula 9.ª

(Criação e supressão de postos de trabalho)

1 — A criação de novos postos de trabalho ou a supressão dos já existentes compete à comissão administrativa da empresa, a qual, no entanto, não tomará qualquer decisão sobre esta matéria sem o parecer prévio da comissão de trabalhadores, dado no prazo de 15 dias.

2 — A inobservância do prazo referido no número anterior tem como consequência a legitimação da comissão administrativa para a prática do acto, com dispensa do parecer prévio da comissão de trabalhadores.

Cláusula 10.ª

(Readmissão)

1 — A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo à possível readmissão.

2 — O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da comissão administrativa, após parecer da comissão de trabalhadores.

3 — Ao trabalhador readmitido nos termos desta cláusula será contado para todos os feitos, incluindo o da antiguidade, o tempo de serviço anteriormente prestado na empresa, excepto no que se refere à passagem a serviço efectivo.

4 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse permanecido ao serviço, desde que o serviço de medicina do trabalho da empresa confirme que o trabalhador possui a capacidade física necessária para o exercício das suas funções.

Cláusula 11.ª

(Período experimental)

1 — Durante os primeiros 2 meses de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho que pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, o qual, no entanto, não poderá exceder 6 meses.

3 — Sempre que a empresa faça cessar um contrato durante o período experimental, deverá comunicar previamente essa decisão ao sindicato respectivo.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

Cláusula 12.ª

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2 — O contrato a prazo só deverá ser celebrado quando se verifiquem situações excepcionais e nunca poderá destinar-se a iludir as disposições, legais e contratuais, que regulam o contrato sem prazo.

3 — A duração do contrato a prazo não poderá ser superior a 6 meses, sem prejuízo de eventual renovação sempre que se mantenham as razões que o justificaram.

4 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhe for aplicável.

5 — Os contratos a prazo deverão ser celebrados, mediante consulta prévia do sindicato respectivo, através da comissão intersindical (CIC) ou da comissão de trabalhadores, quando se trate de trabalhador não sindicalizado.

6 — Os contratos a prazo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, enviando-se uma cópia ao sindicato respectivo.

7 — Os contratos a prazo que não obedecerem ao disposto na parte final do n.º 1, ou que não constarem de documento escrito devidamente assinado pelas partes, serão considerados sem prazo para todos os efeitos legais.

Cláusula 13.ª

(Quadro do pessoal da empresa)

1 — A empresa obriga-se a enviar até 30 de Abril de cada ano os mapas do quadro do seu pessoal, correctamente preenchidos, às seguintes entidades:

a) Original e cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho;
b) Cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — A Direcção-Geral do Trabalho devolverá à empresa um exemplar desse quadro, devidamente aprovado, o qual será afixado nos locais de trabalho e em sítios de fácil consulta para os trabalhadores.

3 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo quando existam razões fundamentadas, a serem apresentadas à comissão de trabalhadores.

Cláusula 14.ª

(Categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas nos anexos I e IV.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá verificar-se mediante proposta de qualquer dos outorgantes deste acordo, desde que para tal exista concordância da comissão administrativa e do organismo sindical respectivo, ficando esse acordo sujeito a ratificação da comissão paritária, nos termos da alínea *d*) do n.º 3 da cláusula 75.ª

Cláusula 15.ª

(Trabalhadores com função de chefia)

1 — Constituem cargos de chefia, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos no anexo III; as chefias das profissões consideradas nos diversos grupos profissionais seguirão as equiparações estabelecidas no mesmo anexo, devendo ser estruturadas de forma a ser-lhes conferidas responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2 — Estes cargos serão desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector indicados pela empresa, ouvida a comissão de trabalhadores, e escolhidos por ordem de preferência entre aqueles que melhor satisfaçam quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação dos requisitos do cargo a preencher.

3 — Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior, poderá a comissão administrativa da empresa, mediante parecer da comissão de trabalhadores, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

4 — Os trabalhadores ou os seus representantes têm competência para propor a elaboração de processos de inquérito, com vista à análise da actuação de qualquer trabalhador, independentemente do cargo ou função que desempenhe; a decisão final competirá à comissão administrativa da empresa, depois de tomar conhecimento do parecer da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Formação, acesso e reconversão profissional

Cláusula 16.ª

(Formação e acesso profissional)

1 — O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respectivas carreiras profissionais.

2 — A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respectivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3 — Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4 — Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação em tais acções, sempre que elas se situem no âmbito das suas funções.

5 — Os períodos de formação profissional terão as seguintes durações máximas:

a) Para as profissões que requeiram aprendizagem, como metalúrgicos e electricistas: 7 anos, escalonados conforme o definido na tabela de remunerações, anexo II;
b) Para os trabalhadores cujo exercício da profissão esteja condicionado à posse de carta ou diploma específico, requer-se apenas a sua posse;
c) Para os trabalhadores para cujas funções se requer apenas um estágio ou adaptação às novas tarefas, durante um tempo reduzido, um tempo indispensável para essa adaptação ou habilitação, podendo ser o período experimental, se não se justificar período superior;
d) Os trabalhadores, auxiliares ou outros, susceptíveis do desempenho de uma profissão com aprendizagem, nos termos da cláu-

sula 19.ª, passarão à categoria de oficial, nos termos da alínea *b*) deste número, logo que sejam considerados habilitados, o que deverá verificar-se no prazo máximo de 2 anos após a sua passagem em concurso, com excepção do disposto no n.º 5 da cláusula 19.ª.

e) O acesso dos trabalhadores da informática processar-se-á da seguinte forma:

	Estagiários	
	Com prática	Sem prática
Operador de recolha de dados	3 meses	12 meses
Controlador	3 meses	18 meses
Operador	3 meses	18 meses
Programador	3 meses	24 meses
Programador-analista	3 meses	18 meses

São considerados estagiários sem prática os trabalhadores que pela primeira vez iniciam a sua carreira de informática, e com prática, os trabalhadores admitidos com prática profissional da função a que se destinam na informática; findo o período de estágio, todos os trabalhadores são considerados como titulares das respectivas funções, desde que tenham revelado aptidão para tal, e promovidos à categoria de oficial.

6 — Os períodos referidos no número anterior poderão ser abreviados, desde que o trabalhador revele estar suficientemente habilitado antes do seu termo.

7 — Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou a admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

8 — A não ser em casos devidamente justificados, e aos quais o trabalhador dê a sua anuência, não será permitida a passagem para profissões de grupos inferiores; quando o trabalhador não se opuser, a passagem supramencionada ficará dependente do parecer prévio do sindicato respectivo, através da sua comissão intersindical (CIC).

Cláusula 17.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados nocturnos serão concedidas 2 horas diárias, antes do início das aulas, ou 1 hora, no início do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se nocturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

2 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos, mas que tenham horários que não sejam compatíveis com os das aulas, aplica-se o n.º 1 desta cláusula.

3 — Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos nem estejam nas condições indicadas no n.º 2 ser-lhes-á concedida 1 hora diária, sendo as restantes, durante as quais tenham de faltar, consideradas como licença justificada sem vencimento, desde que não seja afectada a eficiência do serviço onde trabalham; caso o serviço considere não compatível com a actividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro serviço.

4 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no n.º 1.

5 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de 10 dias.

9 — A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade, poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

10 — Serão responsáveis pelo exacto cumprimento dos direitos consignados nesta cláusula os superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

(Reconversão profissional)

1 — Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina no trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções entram em regime de reconversão.

2 — A comissão administrativa da empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente.

3 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4 — Quando a reconversão se não traduzir em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua anterior categoria profissional, passando a constar fora do quadro.

5 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito, e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

6 — O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e ou qualificações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar e é punível nos termos das alíneas *c*) ou *d*) da cláusula 51.ª

7 — O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

8 — Sempre que um trabalhador no exercício das suas funções ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objecto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito, feito pela comissão de disciplina, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

CAPÍTULO V

Regimes especiais de promoção e concursos

Cláusula 19.ª

(Regimes especiais de promoção)

1 — As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitas ao estabelecido na cláusula 16.ª

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da profissão e sector de trabalho, desde que satisfaçam os requisitos necessários e se submetam ao concurso realizado para o efeito.

3 — São critérios de preferência a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

4 — Os auxiliares que prestam serviço nas oficinas ficam adstritos, com carácter de continuidade, desde que não manifestem interesse em contrário, a serviços específicos, de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão, com vista a estarem preparados para uma eventual promoção quando se verifiquem vagas nos serviços que apoiam.

5 — Nas profissões onde exista aprendizagem, se os auxiliares a promover tiverem menos de 22 anos de idade, deverão ser colocados na categoria correspondente à sua idade.

6 — Os trabalhos indiferenciados de limpeza e outros serão executados, de forma rotativa, por todos os auxiliares das oficinas, a fim de não privar nenhum deles das possibilidades de acesso a novas profissões.

7 — Na selecção de trabalhadores para o desempenho de qualquer função dentro da informática deverão estabelecer-se as seguintes prioridades:

Programação-análise

1 — Programadores efectivos com o mínimo de 3 anos no desempenho da função como titulares.
2 — Trabalhadores com curso de programação.
3 — Outros trabalhadores.

Programadores

1 — Operadores titulares com curso de programação.
2 — Trabalhadores com curso de programação.
3 — Outros trabalhadores.

Operação

1 — Controladores.
2 — Operadores de recolha de dados, titulares.
3 — Outros trabalhadores.

Controle

1 — Operadores de recolha de dados, titulares.
2 — Outros trabalhadores.

Recolha de dados

1 — Outros trabalhadores.

Cláusula 20.ª

(Passagem automática de grupo)

1 — Nos casos em que esteja prevista a passagem automática de grupo, poderá tal automatismo ser afastado se se verificar a não qualificação do trabalhador.

2 — A verificação da qualificação do trabalhador terá como base apreciações trimestrais das chefias a enviar à gestão de pessoal. No caso de essas apreciações serem desfavoráveis, deverão ser feitas com o pormenor conveniente e comunicadas ao trabalhador, de modo a poderem ser analisadas as causas que lhes deram origem e promovidas as acções convenientes para a sua superação, com a colaboração dos órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — O parecer que precede a normal passagem automática deverá ser dado com a antecedência de 30 dias e levado ao conhecimento da comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo de 15 dias. Caso não haja qualquer parecer no prazo referido, considerar-se-á que a comissão de trabalhadores nada tem a opor ao parecer emitido pela hierarquia.

4 — A decisão final compete à comissão administrativa e é tomada após o parecer prévio da comissão de trabalhadores.

5 — Se a decisão for desfavorável, o trabalhador continuará no mesmo grupo por um período máximo de 1 ano, podendo no entanto exigir exame técnico-profissional no seu posto normal de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Comissão para admissões e acesso profissional)

1 — São criadas 3 comissões para apreciação de admissões e acesso profissional, com a seguinte constituição:

2 representantes da comissão administrativa, devendo 1 deles ser chefe de departamento ou de hierarquia superior;
3 representantes dos trabalhadores.

2 — Haverá 3 comissões: tráfego, oficinas e administrativa.

3 — Compete às comissões avaliar dos conhecimentos dos trabalhadores admitidos a concurso para admissão na empresa ou para acesso a outra profissão e elaborar os respectivos programas.

4 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos por escrutínio secreto pelos trabalhadores pertencentes a cada uma das 3 áreas referidas no n.º 2.

5 — As eleições serão da iniciativa da comissão de trabalhadores e poderão ser acompanhadas por observadores indicados pelas comissões intersindicais existentes na empresa (CIC e COSIDEÇA), as quais poderão exarar em acta todas as declarações que entendam dever produzir a propósito da forma como decorreu o acto eleitoral, tendo igualmente direito de acesso a toda a documentação.

6 — A assembleia que procedeu à eleição dos representantes dos trabalhadores poderá também proceder à sua destituição.

7 — As decisões finais sobre a admissão e acesso profissional competem à comissão administrativa, depois de obtido o parecer da respectiva comissão.

8 — Não se inclui no disposto da presente cláusula a nomeação para cargos de chefia, que é da competência da comissão administrativa, com excepção dos cargos em que já vêm sendo efectuados concursos para o respectivo preenchimento.

Cláusula 22.ª

(Concursos)

1 — Para o acesso de trabalhadores da empresa a outra profissão, bem como para o preenchimento de vagas, se se justificar a sua manutenção, ou de novos postos de trabalho, será aberto concurso no prazo máximo de 30 dias após a verificação daquelas situações.

2 — Os cargos de secretário serão preenchidos por escolha das entidades que vão secretariar.

3 — O início das provas terá lugar até 30 dias após a conveniente divulgação da abertura do concurso e das condições do mesmo.

4 — Os concursos versarão apenas sobre os programas e exames técnicos específicos a estabelecer para cada profissão pelas comissões previstas na cláusula 21.ª «comissão para admissões e acesso profissional», que procederão também à análise e decisão sobre as provas.

5 — A comissão poderá solicitar a colaboração de assessores, os quais, no entanto, não terão direito a voto.

6 — Os pareceres da comissão deverão ser suficientemente pormenorizados e transcritos em acta.

7 — Entre os candidatos com iguais condições de competência profissional têm preferência no preenchimento de lugares os trabalhadores ao serviço da empresa com categoria profissional do grupo inferior ou equiparado à do objecto do concurso.

8 — Os resultados de cada concurso são válidos para o preenchimento das vagas que se verificarem na empresa dentro do prazo de 2 anos a contar da data da publicação dos referidos resultados, os quais serão publicados no prazo máximo de 30 dias pela empresa, após a conclusão das provas.

9 — A não passagem em concurso implica a permanência do trabalhador na mesma situação profissional que tinha, se já for trabalhador da empresa, podendo candidatar-se aos concursos imediatos.

10 — Qualquer dos concorrentes ou a comissão de trabalhadores, a pedido dos mesmos, têm acesso à consulta dos processos relativos ao concurso efectuado.

Cláusula 23.ª

(Preenchimento de vagas de guarda-freio)

1 — O preenchimento de vagas na categoria de guarda-freio é feito pelos cobradores habilitados a serem guarda-freios e por ordem da sua antiguidade no exercício das funções de cobrador.

2 — Os cobradores que tirarem a matrícula a partir da entrada em vigor do presente AE passarão a guarda-freios pela ordem do respectivo número de matrícula.

3 — Os cobradores que, podendo passar a guarda-freios, preferirem ficar na situação de cobradores passarão para último lugar entre os cobradores candidatos no momento em que se verificou a vaga.

Cláusula 24.ª

(Passagem semiautomática)

1 — Todos os trabalhadores de profissões onde esteja prevista a passagem de grupo terão direito a ela ao fim de 2 anos.

2 — O prazo de 2 anos acima referido pode ser reduzido até ao mínimo de 1 ano, desde que haja uma proposta fundamentada do responsável pelo departamento.

3 — Antes de terminado o período de 2 anos, o responsável pelo departamento onde se encontra o trabalhador dará um parecer no qual proporá, justificando, ou a passagem ao grupo seguinte ou a execução de provas para se poder concluir se está em condições de passar ou se é necessária a permanência no mesmo grupo por um novo período de 6 meses.

4 — A comissão administrativa antes de decidir sobre o proposto nos n.os 2 ou 3 deverá ouvir o sindicato respectivo através da comissão intersindical (CIC) ou a comissão de trabalhadores, quando se trate de trabalhadores não sindicalizados; se o parecer não for emitido no prazo de 15 dias, entender-se-á que o órgão consultado nada tem a opor à solução proposta.

5 — Se findo um novo período de 6 meses o responsável pelo departamento entender que o trabalhador não está ainda em condições de passar ao grupo seguinte, será este submetido obrigatoriamente a um exame no seu posto normal de trabalho, a não ser que, por escrito, renuncie a esse direito.

6 — Se o trabalhador renunciar ao exame ou não for aprovado, manter-se-á por mais 6 meses no mesmo grupo; findo este prazo, proceder-se-á da forma indicada no n.º 5.

7 — Se o trabalhador renunciar de novo ou não for aprovado no exame, manter-se-á sem prazo limitado no grupo em que se encontra, podendo, no entanto, por iniciativa própria, requerer em qualquer momento ser submetido a novo exame, mas só depois de ter decorrido 1 ano sobre a data do anterior.

8 — A proposta referida no n.º 2 deverá ter em conta as informações periódicas regulares sobre os trabalhadores, que deverão ser fornecidas de acordo com o regulamento interno, a elaborar nos termos da lei.

Cláusula 25.ª

(Aprendizagem e carreira profissional)

1 — Na empresa poderá haver aprendizagem nos sectores de metalurgia, electricidade e outros.

2 — Os aprendizes que não frequentem cursos profissionais terão:

3 anos de aprendizagem, se a iniciarem com 14 ou 15 anos;
2 anos de aprendizagem, se a iniciarem com 16 anos;
1 ano de aprendizagem, dividido em 2 semestres, correspondentes às remunerações fixadas para o 2.º e 3.º anos, se a iniciarem com 17 anos ou mais.

3 — Os aprendizes que frequentem cursos de formação profissional e que iniciem a carreira profissional durante a frequência dos cursos terão:

3 anos de aprendizagem, se se encontrarem a frequentar o 1.º ano aquando da sua admissão na empresa;
2 anos de aprendizagem, se frequentarem o 2.º ano;
1 ano de aprendizagem, dividido em 2 semestres, se frequentarem o 3.º ou o 4.º ano.

4 — Findo o período de aprendizagem, os trabalhadores terão mais 2 anos na categoria profissional de ajudante qualificado, seguidos de 2 anos de pré-oficial.

5 — Os trabalhadores que terminem o curso industrial ou equivalente da profissão que vêm exercendo passam à categoria de pré-oficial.

6 — Os trabalhadores que terminem o curso sem qualquer tempo de aprendizagem nas oficinas terão 1 ano de estágio, durante o qual serão classificados como ajudante qualificado do 1.º ano, passando então a pré-oficial.

CAPÍTULO VI

Horário de trabalho

Cláusula 26.ª

(Horário de trabalho)

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

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

3 — O período de trabalho é de 45 horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adoptados, e sem prejuízo de se man-

terem em vigor horários inferiores já existentes: para os trabalhadores do tráfego, o horário não deverá ultrapassar, em média, 8 horas de trabalho efectivo no tráfego em cada dia.

4 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes dêem o seu acordo expresso a tal isenção: o requerimento, a enviar ao Ministério do Trabalho, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão de trabalhadores.

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

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego terão direito a, pelo menos, 1 hora livre entre as 10 e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos, para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situarão entre um mínimo de 7 e um máximo de 8.

8 — O intervalo entre 2 dias de trabalho não poderá ser inferior a 10 horas.

9 — Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos sindicatos representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 4 horas nem superior a 7, e, neste caso, a duração semanal do trabalho não pode ser superior a 38 horas nem inferior a 36, sem que daí resulte qualquer redução na remuneração; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6 horas e 15 minutos nem depois das 8 horas e 15 minutos.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificados, não lhe permitam continuar ao serviço.

11 — No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no acto de render; se não estiver, duas actuações haverá que considerar:

1) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao témino da carreira, e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto, continuará com a carreira até ao novo local de rendição. Se não estiver garantido substituto, pode recolher directamente à estação, se assim o entender;
2) Se se trata de uma rendição no término da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação, se assim o entender.

12 — Os horários dos trabalhadores do tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 15 minutos antes dos horários de saída ou rendição dos carros.

13 — Os trabalhadores do tráfego terão 2 horas semanais, incluídas no horário semanal de 45 horas, para actividades de recolha.

14 — Para os trabalhadores que tenham horários de 45 horas e não se encontrem abrangidos pelo n.º 12, haverá uma tolerância de 15 minutos no início e no final de cada dia de trabalho, bem como uma tolerância de 5 minutos no início e no fim do período de refeição.

15 — Os horários de trabalho e escalas de serviço carecem de prévia autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, sendo o requerimento da empresa elaborado após discussão com os delegados sindicais dos trabalhadores afectados pelas alterações e conterá obrigatoriamente, em anexo, o parecer ou pareceres dos supracitados delegados sindicais; sempre que os pareceres atrás mencionados sejam contrários à posição da empresa, esta obriga-se a juntar ao processo a enviar ao Ministério do Trabalho um documento em que defenda a sua posição.

16 — A empresa compromete-se a desenvolver as acções necessárias de modo a possibilitar a aplicação integral do horário dos trabalhadores de tráfego no prazo máximo de 3 meses a partir da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 27.ª

(Trabalho em regime de turnos)

1 — Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua;
b) Com o número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 4 % da remuneração-base, em caso de prestação em regime de 2 turnos;

b) 6 % da remuneração-base, no caso de prestação de trabalho em regime de 3 turnos, com 3 ou mais variantes.

3 — O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que diga respeito.

Cláusula 28.ª

(Pessoal do serviço de ordens)

1 — Os cobradores, guarda-freios e motoristas de serviço público são organizados em duas escalas: normal e de serviço de ordens.

2 — Os trabalhadores que integram a escala do serviço de ordens são os mais modernos e o seu número não excederá um terço do total das categorias profissionais referidas no n.º 1.

3 — Para os serviços além da escala geral, o pessoal do serviço de ordens, ou supra, será escalado, tal como para os serviços de carreiras normais, por forma a percorrê-los rotativamente.

4 — Os trabalhadores da escala de serviço de ordens são em tudo equiparados aos trabalhadores da escala normal da mesma categoria profissional.

Cláusula 29.ª

(Tolerância de ponto)

1 — Os trabalhadores não considerados no n.º 12 da cláusula 26.ª têm uma tolerância de 5 minutos sobre o horário de cada entrada e 5 minutos sobre o de cada saída.

2 — Qualquer fracção por período a mais para além de 5 minutos implica a perda de tempo por fracções de quarto de hora.

Cláusula 30.ª

(Compensação de tempo de atraso para descanso)

Aos trabalhadores que, devido às contingências do serviço, largarem com atraso o seu primeiro período de trabalho será abonado esse tempo de atraso como trabalho extraordinário, em fracções mínimas de quarto de hora, desde que venham a completar o período normal de trabalho, a menos que prefiram a compensação em tempo.

Cláusula 31.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se extraordinário o trabalho prestado fora do período normal diário, o qual será pago em fracções mínimas de quarto de hora.

2 — Não é permitido à empresa o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.

3 — O número de horas extraordinárias que cada trabalhador pode prestar em cada ano não deverá exceder 150 horas, devendo em princípio procurar-se que mensalmente não sejam excedidas 12 horas e 30 minutos.

4 — Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar o limite anual previsto no número anterior deverão ser apresentadas à comissão de trabalhadores para apreciação.

5 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal, sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

6 — O trabalho extraordinário será remunerado com o acréscimo de 50 %.

7 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e nos feriados será pago com o acréscimo de 100 %.

8 — Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e domingo, os 2 dias de descanso semanal a que tiverem direito serão equiparados, o primeiro, ao sábado e, o segundo, ao domingo.

9 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a 1 dia de descanso completo num dos 3 dias seguintes.

Cláusula 32.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 4 horas de trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade em regime de trabalho nocturno ou de turnos que o incluam serão dispensados, a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho nocturno.

4 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2 — Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles a que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coinci-

dência com o domingo pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa.

3 — Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados obrigatórios.

4 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

5 — Os trabalhadores que, por exigência do seu serviço normal, tenham que trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados nestes dias com um acréscimo de 225 % da sua retribuição normal; o trabalho efectuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores.

6 — Sempre que haja «pontes» não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do seu serviço, não possam descansar no dia da «ponte» gozarão um dia de folga em data a acordar entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 34.ª

(Férias e subsídio de férias)

1 — Todo o trabalhador tem direito a 30 dias de férias por ano, salvo os casos previstos no n.º 4 desta cláusula.

2 — As férias vencem-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte.

3 — As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir à folga, a menos que o trabalhador manifeste desejo em contrário.

4 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a 2 dias e meio de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

5 — A época normal de férias será compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro; aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do seu trabalho, não possam ser concedidas férias na época normal será assegurado um mínimo de 15 dias durante aquela época, sempre que o trabalhador não manifeste preferência por gozar a totalidade das férias em qualquer outra época.

6 — Sem prejuízo do expresso no número anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, no mínimo de 3 em 3 anos, um mês de férias na época normal, desde que daí não resulte a necessidade de aumentar os quadros da empresa.

7 — Se, depois de fixada a época de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou de pedir a interrupção das férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este, comprovadamente, vier a sofrer em virtude de alteração das suas férias.

8 — As férias serão marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa, obrigando-se esta a respeitar o direito do trabalhador a gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

9 — Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro podem acumular as férias de 2 anos.

10 — Os trabalhadores poderão ainda acumular as férias vencidas num ano com metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

11 — Antes do início das férias, o trabalhador receberá, além de uma retribuição nunca inferior à que receberia se estivesse em serviço efectivo, um subsídio de montante igual a essa retribuição; este subsídio será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias consecutivos.

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

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

14 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento prolongado, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato, ou acumulados, conforme o disposto no n.º 10 desta cláusula.

15 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente durante o gozo das suas férias, estam ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e sub-

sídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídio relativos ao ano da cessação.

17 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente 16 dias de férias, ou metade das férias a que tiver direito.

18 — No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição e subsídio correspondentes aos períodos e valores em falta, sem que isto substitua o direito ao efectivo gozo das férias.

Cláusula 35.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem vencimento, contando-se o período de licença nestas condições para efeitos de antiguidade.

2 — Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 36.ª

(Faltas — Princípios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2 — Qualquer fracção de tempo perdido, para além da tolerância prevista na cláusula 29.ª, poderá ser somada por fracções de quarto de hora, constituindo uma falta quando perfizerem o período de tempo correspondente a 1 dia de trabalho.

3 — As faltas devem ser comunicadas sempre que possível no próprio dia e até ao máximo de 3 dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

4 — O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

5 — Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.

6 — A natureza das faltas poderá ser classificada no acto da comunicação ou será comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de 7 dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma; a falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

7 — O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos estabelecidos na cláusula 37.ª

Cláusula 37.ª

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico, a apresentar até ao terceiro dia de falta.
b) Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação e outros parentes ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
d) Durante 11 dias úteis por casamento.	
e) Durante 2 dias seguidos ou alternados, a gozar no prazo de 10 dias, por parto da esposa ou da pessoa que viva com o trablhador em comunhão de vida e habitação.	
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafé ou aviso.
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante em instituições de previdência ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.	Ofício do sindicato ou da Previdência ou acta da comissão.
i) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.	Documento passado pela entidade respectiva.
j) O dia do aniversário natalício do trabalhador.	
l) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

Natureza da falta	Documento comprovativo
m) Até 1 dia por mês para o trabalhador tratar de assuntos de carácter pessoal. *n*) Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele de modo algum haja contribuído. *o*) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto, estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.	

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior sem apresentação dos documentos comprovativos serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, excepto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

3 — As faltas previstas no n.º 1 não implicam perda de remuneração, com excepção das que, nos termos da alínea f), forem dadas pela prestação de serviço militar, das que, nos termos da alínea *l*), forem expressamente autorizadas com a indicação de «não remuneradas» e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

4 — As faltas dadas de acordo com a alínea *a*) do n.º 1 que não sejam comprovadas no prazo previsto serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega; no caso de o trabalhador não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o passa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

5 — As faltas das alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, acrescidas do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho, e são acrescidas de mais 1 dia para os que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas *b*) e *c*).

6 — Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar no dia 1 de Março.

7 — As faltas justificadas não poderão afectar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efectiva prestação de serviço.

8 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos no n.º 1, com excepção da alínea *a*), deverão ser entregues no prazo de 7 dias a contar da data da sua reentrada ao serviço, implicando o não cumprimento desta obrigação a não justificação da falta; se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Cláusula 38.ª

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2 — As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, o qual, no entanto, não poderá ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;
b) Possibilidade de aplicação de uma das sanções previstas nas alíneas *a*) e *b*) da cláusula 51.ª, desde que atinja, no mesmo ano civil, 3 faltas seguidas pela primeira vez ou 10 interpoladas;
c) Possibilidade de aplicação da sanção prevista na alínea *c*) da mesma cláusula, desde que dê mais de 5 faltas, seguidas ou interpoladas, para além das referidas na alínea anterior, ou seis faltas seguidas, no mesmo ano civil;
d) Possibilidade de aplicação das sanções previstas nas alíneas *c*) e *d*) da cláusula 51.ª, desde que atinja mais de 6 faltas, seguidas ou interpoladas, além das referidas na alínea anterior, no mesmo ano civil;

3 — No caso de reincidência, as sanções previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior poderão ser agravadas, respectivamente, para as indicadas nas alíneas *c*) e *d*) da cláusula 51.ª

Cláusula 39.ª

(Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho)

1 — Como não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 29.ª, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2 — As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas *a*), *f*), *h*), *i*), *m*), *n*) e *o*) do n.º 1 da cláusula 37.ª,

não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na referida cláusula.

3 — Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *l*) do n.º 1 da citada cláusula.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre entrega dos documentos indicados na cláusula 37.ª, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

5 — As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil; quando o somatório destas ausências atingir 1 dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula 38.ª

6 — Estas ausências são enquadráveis no n.º 2 da cláusula 29.ª e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 38.ª

7 — Quando, no decorrer de 1 ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir 1 dia de trabalho — fracções de tempo mínimo para que possa haver opção de desconto nas férias ou no vencimento —, não será este valor tomado em consideração.

8 — O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se, no novo ano, nova contagem.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 40.ª

(Retribuição do trabalho)

1 — A retribuição compreende a remuneração-base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período não inferior a 1 dia completo de trabalho, receberá durante a substituição um vencimento igual ao vencimento-base da categoria correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído.

4 — Nas categorias profissionais em que se verifique a existência de 2 ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá durante a substituição um vencimento igual ao desse trabalhador ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de antiguidade.

5 — Para as funções de chefia incluídas no grupo XII, as normas constantes dos 2 números anteriores só se aplicarão quando a substituição se der durante um período superior ou igual a 5 dias úteis, contando-se, neste caso, o pagamento a partir do primeiro dia.

6 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.ª

(Diuturnidades)

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 5 anos	750$00
Mais de 10 anos	1 500$00
Mais de 15 anos	2 250$00
Mais de 20 anos	3 000$00
Mais de 25 anos	3 750$00

2 — Para os trabalhadores que estavam ao serviço da empresa em 13 de Outubro de 1979, e sempre que se mostrem mais favoráveis, serão aplicadas as seguintes diuturnidades:

Mais de 3 anos	300$00
Mais de 6 anos	600$00
Mais de 9 anos	900$00

3 — O sistema de diuturnidades não é aplicável aos trabalhadores enquadrados nos grupos X, XI e XII do anexo I.

4 — Para o futuro, o valor da diuturnidade prevista no n.º 1 será igual a 4 % da remuneração base do grupo VI, arredondado para a dezena imediatamente superior.

Cláusula 42.ª

(Prémio de produtividade)

A empresa atribuirá aos trabalhadores um prémio de produtividade no montante de 40$ por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 43.ª

(Subsídio para falhas de dinheiro)

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de 1500$.

2 — Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente, em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 150$;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 700$.

Cláusula 44.ª

(Subsídio de transporte)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço da empresa em automóveis próprios, ser-lhes-á abonada, por quilómetro, uma importância igual a 0,26 do preço do litro da gasolina super que vigorar.

2 — A empresa compromete-se a estudar e a pôr em funcionamento, no prazo máximo de 90 dias, um sistema de transporte destinado ao pessoal que resida fora do concelho de Lisboa, o qual apenas funcionará nas horas em que não existam outros transportes públicos.

Cláusula 45.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado 1 ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão pelo Natal uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para o serviço militar.

4 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 46.ª

(Condução de veículos com obliteradores e agente único)

1 — Os guarda-freios e motoristas de serviço público que conduzirem veículos com validação de bilhetes por obliteradores e com agente único têm direito a um abono mensal igual a 25 % da sua retribuição normal.

2 — Até à total automatização da frota, a concessão deste abono reger-se-á por acordo celebrado entre as partes que outorgam o presente AE.

Cláusula 47.ª

(Ajuramentação)

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da sua retribuição normal ou à importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado nesse regime.

2 — Os trabalhadores com estas atribuições que se encontrem no desempenho de outras funções no interesse de empresa mantêm o direito ao subsídio referido no n.º 1.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 48.ª

(Poder disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes do contrato individual de trabalho.

2 — O poder disciplinar é exercido pela comissão administrativa da empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, finda a instrução, será submetido à comissão de disciplina.

3 — O procedimento disciplinar prescreverá se a instrução não for iniciada dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infracção.

4 — O processo disciplinar terá de estar concluído no prazo de 1 ano a contar do conhecimento da infracção, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 49.ª

(Processo disciplinar)

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela comissão administrativa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterá obrigatoriamente uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que prevêm a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de recepção ou através de recibo.

3 — O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a recepção da nota de culpa.

4 — No caso de a comunicação expedida com aviso de recepção, nos termos do n.º 2, vir devolvida, considerar-se-á a notificação como efectuada na data da devolução do aviso.

5 — Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais nos termos gerais de direito.

6 — Preparado o processo para decisão, será este enviado à comissão administrativa da empresa, acompanhado do parecer da comissão de disciplina relativo ao procedimento a adoptar e à sanção proposta, se for caso disso.

7 — Se a comissão administrativa ou a comissão de disciplina da empresa entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efectuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina da empresa ou à comissão administrativa, consoante os casos.

8 — Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da comissão administrativa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

9 — O pedido de revisão previsto no número anterior será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar.

10 — Da aplicação das sanções previstas nas alíneas *c*) e *d*) da cláusula 51.ª (Sanções disciplinares), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

11 — No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e à comissão de trabalhadores.

12 — Caso a comissão de trabalhadores se pronuncie, por decisão fundamentada, contra o despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

13 — Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão.

14 — A empresa vincula-se a facultar fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar em cada fase do mesmo ao sindicato representativo do trabalhador no prazo de 3 dias úteis após a recepção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 50.ª

(Comissão de disciplina)

1 — Todos os casos passíveis de sanção disciplinar susceptíveis de inserção no cadastro do trabalhador serão submetidos à comissão de disciplina prevista no n.º 2 da cláusula 48.ª

2 — Esta comissão é constituída por 4 vogais eleitos pelos trabalhadores e 4 nomeados pela empresa.

3 — Os vogais representantes dos trabalhadores serão eleitos sectorialmente da seguinte forma:

2 representarão os trabalhadores do tráfego, devendo 1 representar os motoristas e outro os cobradores ou guarda-freios, 1 os trabalhadores oficinais e 1 quarto os trabalhadores administrativos.

4 — A comissão de disciplina recorrerá a assessores sempre que o julgue necessário ou quando tal for solicitado pelo próprio arguido.

5 — Por cada vogal efectivo será simultaneamente eleito 1 vogal substituto para os casos de impedimento daquele.

6 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos quando os trabalhadores o considerem necessário pelo mesmo processo como foram eleitos.

7 — A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários para que a comissão de disciplina possa exercer a sua actividade.

8 — É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina.

Cláusula 51.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções, nos termos deste acordo, poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

a) Advertência;
b) Repreensão registada comunicada por escrito ao infractor;
c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestaçao de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

Cláusula 52.ª

(Repreensão registada)

1 — A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos que pela sua pouca gravidade não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão registada, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultarem prejuízo para a empresa ou para terceiros;
b) A desobediência a ordens superiores que não afecte por si a prestação da actividade por parte do trabalhador;
c) A falta de zelo no serviço;
d) A falta de cortesia nas relações com o público;
e) As atitudes pouco respeitosas para com qualquer outro trabalhador da empresa.

3 — Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 53.ª

(Suspensão sem vencimento)

1 — A suspensão sem vencimento é aplicável nos casos em que a infracção cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção das relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;
c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
d) 15 ou mais faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
f) Prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
h) Desobediência às ordens de serviço que prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador não impede a manutenção da relação de trabalho;
i) Provocação de conflitos durante o serviço;
j) A participação, com má-fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da empresa;
l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
m) A adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público;
n) A recusa da oferta de 3 postos de trabalho, a que se refere o n.º 6 da cláusula 18.ª

Cláusula 54.ª

(Justa causa de despedimento)

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correcção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
f) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 38.ª;
g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho;
h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;
i) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
j) A prática intencional, dentro da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
l) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 18.ª e no n.º 3 da cláusula 60.ª

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 55.ª

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo entre as partes;
b) Caducidade;
c) Despedimento com justa causa;
d) Rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 56.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à comissão administrativa da empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das ligações e limitações estabelecidas e previstas neste acordo.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem o presente acordo e as leis gerais do trabalho.

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

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha até à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou a coacção da outra parte.

Cláusula 57.ª

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa)

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

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 48.ª

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula determinam a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de serviços.

4 — Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 54.ª, e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a 10 meses por cada ano completo de serviço ou fracção do primeiro ano e no mínimo de 24 meses, até um máximo de 2 000 000$.

5 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização a pagar nos termos do n.º 4 desta cláusula nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6 — Igual indemnização será devida se o despedimento nos termos do referido n.º 4 ocorrer até 5 anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7 — Idêntico regime ao referido no n.º 6 se aplica aos casos de despedimento de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre para estas direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

Cláusula 58.ª

(Extinção do contrato de trabalho por decisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O aviso prévio previsto nos números anteriores deixará de ser exigível sempre que o trabalhador prove que foi chamado a iniciar a prestação de trabalho noutra empresa, num prazo que não permita o cumprimento do aviso prévio devido, o qual, no entanto, não poderá ser inferior a 5 dias úteis.

Cláusula 59.ª

(Devolução à empresa de pertences desta)

Nos casos de cessação do contrato, a empresa poderá não liquidar as importâncias que vier a pagar, sem que o trabalhador, previamente, lhe faça entrega do cartão de identidade, do fardamento e dos restantes pertences da empresa de que o trabalhador seja depositário.

Cláusula 60.ª

(Garantia do trabalhador em caso de reestruturação dos serviços)

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, salvo os casos previstos no n.º 3 desta cláusula.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3 — No caso de recusa por parte do trabalhador de 3 ofertas de trabalho para que seja indicado, ficará sujeito ao disposto no n.º 6 da cláusula 18.ª

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras regalias

Cláusula 61.ª

(Assistência na doença)

1 — A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência médica e medicamentosa.

2 — Se a baixa se mantiver, ao fim de 360 dias a situação será reexaminada pela empresa, em contacto com os serviços médicos, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho; a assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

Cláusula 62.ª

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, os trabalhadores terão os direitos consignados nas cláusulas 60.ª e 63.ª, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será calculado em função do valor pago pela companhia seguradora e da retribuição dos trabalhadores de igual categoria profissional.

2 — O seguro de acidente de trabalho abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, quando for utilizado meio de transporte fornecido pela empresa, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso.

Cláusula 63.ª

(Reforma por invalidez ou velhice)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à reforma logo que completem 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço desde que o solicitem e a junta médica não os dê por incapazes.

3 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de $1{,}5 \times N$ sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo N o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela caixa de previdência e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções, que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por esta actualização.

Cláusula 64.ª

(Sobrevivência)

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge, ou a pessoa que anteriormente vivia com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos menores ou equiparados com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3 — Se houver incapacitados — filhos ou equiparados —, enquanto se mantiverem nesta situação, aplica-se o disposto no número anterior.

4 — Ocorrendo o falecimento de alguma das pessoas referidas no n.º 1 deixando filhos menores ou incapacitados com direito ao abono de família, estes terão direito à percentagem prevista no n.º 1 desta cláusula enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.os 1, 2, 3 e 4 sob a forma de complemento à pensão concedida pela caixa, ou na totalidade, se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975.

6 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

Cláusula 65.ª

(Subsídio de funeral)

1 — Por morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do possível, o subsídio concedido pela Previdência para as despesas com o funeral.

2 — O pagamento deste complemento será efectuado à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

Cláusula 66.ª

(Higiene e segurança)

1 — A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado na alínea *b*) da cláusula 4.ª

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e medicina no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a uma comissão específica eleita, em princípio, entre os delegados sindicais.

3 — A esta comissão compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4 — A comissão tomará a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necesário, para elaborar um programa de higiene, segurança e medicina no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento, podendo, para tal, recorrer aos serviços dos sindicatos.

Cláusula 67.ª

(Serviço de bar e refeitório)

A empresa compromete-se a pôr à disposição dos trabalhadores um serviço de bar e refeitório, que se regerá por um regulamento interno, a acordar entre aquela e os sindicatos outorgantes, ficando garantido que as actuais regalias não poderão ser diminuídas.

Cláusula 68.ª

(Barbearia)

A empresa manterá, nas estações, barbearias devidamente apetrechadas, para uso privativo de todo o seu pessoal, inclusive dos reformados.

Cláusula 69.ª

(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa todos os trabalhadores da empresa, no activo ou reformados, o cônjuge, os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

Cláusula 70.ª

(Deslocações em serviço)

1 — No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas no anexo IV.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de dez anos de vencimento a favor do(s) beneficiário(s) que indicar ou, não havendo indicação, a favor dos descendentes, ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 71.ª

(Fardamentos e fatos de trabalho)

Em regulamento interno são fixadas as normas referentes a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 72.ª

(Fundo de auxílio social)

1 — O fundo de auxílio social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de Julho de 1951, tem por objectivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença sua ou dos familiares.

2 — São receitas do fundo as importâncias provenientes:

a) Das senhas de consulta médica;
b) De quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores.

3 — A administração deste fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por 2 representantes da comissão administrativa e por 3 trabalhadores, sendo estes nomeados pelos representantes do pessoal.

CAPÍTULO XII

Órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula 73.ª

(Controle de gestão)

1 — Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controle de gestão da empresa.

2 — Estas funções serão exercidas através dos órgãos representativos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação em vigor.

3 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores serão periodicamente ou quando estes o solicitem facultados elementos sobre o controle de gestão da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamentos financeiros e mapas de receitas e despesas mensais.

Cláusula 74.ª

(Estrutura sindical na empresa)

Os sindicatos outorgantes deste AE constituem entre si uma comissão intersindical (CIC), que mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência a tempo inteiro de 4 elementos, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 75.ª

(Comissão paritária)

1 — É constituída uma comissão paritária que terá a seguinte composição:

a) É formada por 3 representantes da comissão administrativa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções, no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — O funcionamento da comissão paritária obedecerá ao seguinte:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente AE e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas;

d) Proceder à ratificação da proposta de criação, definição e enquadramento de novas categorias profissionais e feita ao abrigo do n.º 2 da cláusula 14.ª

4 — As deliberações da comissão paritária respeitarão os seguintes princípios:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo unânime dos seus membros serão depositados e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.ª

(Enquadramento profissional)

As partes outorgantes comprometem-se a rever o enquadramento profissional constante do anexo I no prazo de 90 dias, nos termos e com os efeitos acordados entre as partes.

Cláusula 77.ª

(Carácter globalmente mais favorável)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo com a empresa, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o diploma revogado, mantendo-se contudo no espírito da satisfação da justiça social devida aos trabalhadores o reconhecimento do direito a atingir, em futuras negociações, a completa equiparação de tratamento dos trabalhadores da Carris com os do Metropolitano.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Grupo I:

Auxiliar (até 2 anos).

Grupo II:

Auxiliar.
Estafeta (até 2 anos).
Limpador-lavador (até 2 anos).
Operador de máquinas heliográficas (até 2 anos).
Operador de veículos auxiliar (até 2 anos).
Servente de pedreiro (até 2 anos).

Grupo III:

Ajudante.
Arquivista-recepcionista (até 2 anos).
Caixa de balcão (até 2 anos).
Contador de materiais (até 2 anos).
Contínuo (até 2 anos).
Controlador de caixa (até 2 anos).
Cortador praticante (até 2 anos).
Costureira (até 2 anos).
Entregador de ferramentas e materiais (até 2 anos).
Estafeta.
Fiel de apoio social (até 2 anos).
Guarda (até 2 anos).
Limpador-lavador.
Limpador-reparador (até 2 anos).
Lubrificador (até 2 anos).
Operador administrativo (até 2 anos).
Operador arquivista (até 2 anos).
Operador de máquinas auxiliares (até 2 anos).
Operador de veículos auxiliares.
Porteiro (até 2 anos).
Praticante (até 2 anos).
Reparador-verificador de aparelhos de incêndio (até 2 anos).
Servente de pedreiro.

Grupo IV:

Alfaiate (até 2 anos).
Arquivista-recepcionista.
Arquivista técnico (até 2 anos).
Barbeiro (até 2 anos).
Caixa-balcão.
Caixeiro (até 2 anos).
Calceteiro (até 2 anos).
Cobrador estagiário.
Contador de materiais.
Contínuo.
Controlador-caixa.
Correeiro (até 2 anos).
Cortador (até 2 anos).
Costureira.
Cozinheiro (até 2 anos).
Dactilógrafo estagiário (até 2 anos).
Desenhador tirocinante (até 2 anos).
Entregador de ferramentas.
Empregado de balcão (até 2 anos).
Escriturário estagiário (até 2 anos).
Estafeta qualificado.
Fiel de apoio social.
Fiel de armazém estagiário.
Galvanizador (até 2 anos).
Guarda.
Limpador-lavador qualificado.
Limpador-reparador.
Lubrificador.
Operador administrativo.
Operador arquivista.
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de recolha de dados estagiário.
Operador de veículos auxiliares qualificado.
Polidor (até 2 anos).
Porteiro.
Pré-oficial.
Reparador-verificador de aparelhos de incêndio.
Telefonista (até 2 anos).
Servente de pedreiro qualificado.

Grupo V:

Alfaiate.
Apontador (até 2 anos).
Arquivista-recepcionista qualificado.
Arquivista técnico.
Barbeiro.
Bate-chapas (até 2 anos).
Caixa-balcão qualificado.
Caixeiro.
Calceteiro.
Caldeireiro (até 2 anos).
Canalizador (até 2 anos).
Carpinteiro (até 2 anos).
Carpinteiro de moldes (até 2 anos).
Cobrador de tesouraria (até 2 anos).
Cobrador de tráfego (até 2 anos).
Compositor (até 2 anos).
Contador de materiais qualificado.
Contínuo qualificado.
Controlador-caixa qualificado.
Correeiro.
Cortador.
Costureira qualificada.
Cozinheiro.
Desenhador artístico (até 2 anos).
Desenhador técnico (até 2 anos).
Entregador de ferramentas qualificado.
Electricista (até 2 anos).
Electromecânico (até 2 anos).
Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização (até 2 anos).
Empregado de balcão.
Encadernador (até 2 anos).
Escriturário (até 2 anos).
Estofador (até 2 anos).
Experimentador de veículos (até 2 anos).
Fiel de apoio social qualificado.
Ferreiro (até 2 anos).
Fiel de armazém (até 2 anos).
Fresador (até 2 anos).
Fundidor (até 2 anos).

Funileiro casquinheiro (até 2 anos).
Galvanizador.
Guarda qualificado.
Guarda-freio (até 2 anos).
Impressor (até 2 anos).
Inspector-averiguante (até 2 anos).
Limpador-reparador qualificado.
Lubrificador qualificado.
Mecânico de automóveis (até 2 anos).
Mecânico de carroçarias (até 2 anos).
Mecânico de madeiras (até 2 anos).
Mecânico de telefones (até 2 anos).
Moldador de fibra de vidro (até 2 anos).
Motorista-arrumador de autocarros (até 2 anos).
Motorista de ligeiros e pesados (até 2 anos).
Motorista de serviço público (até 2 anos).
Operador administrativo qualificado.
Operador arquivista qualificado.
Operador de máquinas auxiliares qualificado.
Operador de recolha de dados (até 2 anos).
Pedreiro (até 2 anos).
Pintor de veículos e máquinas (até 2 anos).
Pintor de construção civil (até 2 anos).
Pintor de publicidade (até 2 anos).
Polidor.
Porteiro qualificado.
Relojoeiro (até 2 anos).
Reparador-assentador (até 2 anos).
Reparador mecânico de eléctricos (até 2 anos).
Reparador-verificador de aparelhos de incêndio qualificado.
Serralheiro civil (até 2 anos).
Serralheiro mecânico (até 2 anos).
Serralheiro mecânico ajustador (até 2 anos).
Soldador (até 2 anos).
Telefonista.
Torneiro mecânico (até 2 anos).
Visitador (até 2 anos).

Grupo VI:

Alfaiate qualificado.
Analista de transportes estagiário.
Apontador.
Arquivista técnico qualificado.
Barbeiro qualificado.
Bate-chapas.
Caixeiro qualificado.
Calceteiro qualificado.
Caldeireiro.
Canalizador.
Carpinteiro.
Carpinteiro de moldes.
Cobrador de tesouraria.
Cobrador de tráfego.
Compositor.
Controlador de limpeza.
Coordenador de cargas e descargas.
Desenhador artístico.
Desenhador técnico.
Correeiro qualificado.
Cortador qualificado.
Cozinheiro qualificado.
Electricista.
Electromecânico.
Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização.
Empregado de balcão qualificado.
Encadernador.
Escriturário.
Estofador.
Experimentador de veículos.
Ferreiro.
Fiel de armazém.
Fresador.
Fundidor.
Funileiro casquinheiro.
Galvanizador qualificado.
Guarda-freio.
Impressor.
Inspector-averiguante.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de carroçarias.
Mecânico de madeiras.
Mecânico de telefones.
Moldador de fibra de vidro.
Motorista-arrumador.
Motorista de ligeiros e pesados.
Motorista de serviço público.
Operador de recolha de dados.
Pedreiro.
Pintor de veículos e máquinas.
Pintor de construção civil.
Pintor de publicidade.
Polidor qualificado.
Relojoeiro.
Reparador-assentador.
Reparador mecânico de eléctricos.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Serralheiro mecânico ajustador.
Soldador.
Telefonista qualificado.
Torneiro mecânico.
Visitador.

Grupo VII:

Adjunto de chefe de brigada de incêndios.
Analista de transportes (até 2 anos).
Apontador qualificado.
Assistente administrativo (até 2 anos).
Bate-chapas qualificado.
Caixa-bilheteiro (até 2 anos).
Caldeireiro qualificado.
Canalizador qualificado.
Carpinteiro qualificado.
Carpinteiro de moldes qualificado.
Cobrador de tesouraria qualificado.
Cobrador de tráfego qualificado.
Compositor qualificado.
Desenhador artístico qualificado.
Desenhador de estudos (até 2 anos).
Desenhador técnico qualificado.
Documentalista auxiliar (até 2 anos).
Electricista qualificado.
Electromecânico qualificado.

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização qualificado.
Electrotécnico de telefones (até 2 anos).
Encadernador qualificado.
Escriturário qualificado.
Estofador qualificado.
Experimentador de veículos qualificado.
Ferreiro qualificado.
Fiel de armazém qualificado.
Fresador qualificado.
Fundidor qualificado.
Funileiro-casquinheiro qualificado.
Guarda-freio qualificado.
Impressor qualificado.
Inspector-averiguante qualificado.
Instrutor de processos (até 2 anos).
Mecânico de automóveis qualificado.
Mecânico de carroçarias qualificado.
Mecânico de madeiras qualificado.
Mecânico de telefones qualificado.
Moldador de fibra de vidro qualificado.
Motorista-arrumador qualificado.
Motorista de ligeiros e pesados qualificado.
Motorista de serviços públicos qualificado.
Operador de recolha de dados qualificado.
Pedreiro qualificado.
Perito de contencioso (até 2 anos).
Pintor de construção civil qualificado.
Pintor de publicidade qualificado.
Pintor de veículos e máquinas qualificado.
Preparador de trabalhos (até 2 anos).
Prospector de compras.
Relojoeiro qualificado.
Reparador-assentador qualificado.
Reparador mecânico de eléctricos qualificado.
Secretário (até 2 anos).
Serralheiro civil qualificado.
Serralheiro mecânico qualificado.
Serralheiro mecânico ajustador qualificado.
Soldador qualificado.
Técnico assistente (até 2 anos).
Técnico de electrónica (até 2 anos).
Técnico de horários e escalas (até 2 anos).
Torneiro mecânico qualificado.
Verificador de produtos adquiridos (até 2 anos).
Visitador qualificado.

Grupo VIII:

Agente de métodos (até 2 anos).
Analista de transportes.
Assistente administrativo.
Assistente de publicidade (até 2 anos).
Barbeiro-chefe.
Caixa-bilheteiro.
Caixeiro-encarregado.
Chefe de balcão.
Chefe de brigada de incêndios.
Chefe de quadro das subestações de Santo Amaro e Glória.
Controlador de actividades gerais.
Controlador de informática.
Controlador de tráfego.
Cortador-encarregado.
Desenhador de estudos.
Documentalista auxiliar.
Electrotécnico de telefones.
Fiel-chefe.
Instrutor de processos.
Mandatário de contencioso (até 2 anos).
Operário-chefe.
Orçamentista (até 2 anos).
Perito de contencioso.
Preparador de trabalhos.
Prospector de compras.
Secretário.
Técnico assistente.
Técnico electrónico.
Técnico de horários e escalas.
Verificador de produtos adquiridos.
Verificador de qualidade — construção civil (até 2 anos).

Grupo IX:

Agente de métodos.
Assistente de publicidade.
Chefe de quadro da subestação do Arco do Cego.
Contramestre.
Controlador de informática qualificado.
Controlador de *stocks* (até 2 anos).
Desenhador de arte finalista (até 2 anos).
Desenhador maquetista (até 2 anos).
Desenhador projectista (até 2 anos).
Enfermeiro (até 2 anos).
Fiscal de trabalhos (até 2 anos).
Inspector.
Instrutor.
Mandatário de contencioso.
Operador de informática.
Orçamentista.
Secretário de administração (até 2 anos).
Subchefe de caixa local.
Subchefe de secção.
Verificador de qualidade — construção civil.

Grupo X:

Bibliotecário de informática.
Chefe de armazém.
Chefe de caixa local.
Chefe de quadro da subestação de Santos.
Chefe de secção.
Chefe de secção-monitor de informática.
Controlador de *stocks*.
Delegado de segurança (até 2 anos).
Desenhador de arte finalista.
Desenhador maquetista.
Desenhador projectista.
Documentalista (até 2 anos).
Enfermeiro.
Fiscal de trabalhos.
Inspector-chefe.
Instrutor-coordenador.
Mestre.
Programador.
Secretário de administração.

Grupo XI (até 1 ano):

Adjunto de tráfego.
Analista de processos de contencioso.
Coordenador administrativo.
Coordenador técnico.
Delegado de segurança.
Desenhador-chefe.
Documentalista.
Enfermeiro-coordenador.
Instrutor técnico.
Programador analista.

Grupo XI (de 1 a 10 anos):

Adjunto de tráfego.
Analista de processos de contencioso.
Coordenador administrativo.
Coordenador técnico.
Delegado de segurança.
Desenhador-chefe.
Documentalista.
Enfermeiro-coordenador.
Instrutor técnico.
Programador analista.

Grupo XI (mais de 10 anos):

Adjunto de tráfego.
Analista de processos de contencioso.
Coordenador administrativo.
Coordenador técnico.
Delegado de segurança.
Desenhador-chefe.
Documentalista.
Enfermeiro-coordenador.
Instrutor técnico.
Programador analista.

Grupo XII (menos de 1 ano):

Analista de estudos e projectos.
Analista de sistemas.
Construtor civil.

Grupo XII (de 1 a 10 anos):

Analista de estudos e projectos.
Analista de sistemas.
Construtor civil.

Grupo XII (mais de 10 anos):

Analista de estudos e projectos.
Analista de sistemas.
Construtor civil.

Grupo XIII:

Director.
Subdirector.
Chefe de divisão.
Subchefe de divisão.
Chefe de serviço.
Subchefe de serviço.
Chefe de departamento.
Subchefe de departamento.
Chefe de sector.
Subchefe de sector.

Nota. — Nas categorias com indicação «até 2 anos», este prazo poderá sofrer alteração, de acordo com a cláusula 24.ª

ANEXO II

Remunerações fixas

Grupo I	15 000$00
Grupo II	15 600$00
Grupo III	16 550$00
Grupo IV	17 560$00
Grupo V	18 100$00
Grupo VI	18 550$00
Grupo VII	18 960$00
Grupo VIII	19 760$00
Grupo IX	20 600$00
Grupo X	21 600$00

Grupo XI:

Até 1 ano	23 100$00
1 a 10 anos	24 600$00
Mais de 10 anos	27 800$00

Grupo XII:

Até 1 ano	26 600$00
1 a 10 anos	28 100$00
Mais de 10 anos	31 100$00

Aprendizes:

Com 3 anos de aprendizagem:

1.º ano	7 600$00
2.º ano	9 200$00
3.º ano	10 600$00

Com 2 anos de aprendizagem ou 2 semestres:

1.º ano (ou 1.º semestre)	9 200$00
2.º ano (ou 2.º semestre)	10 600$00

Ajudantes qualificados:

1.º ano	11 700$00
2.º ano	12 900$00

Notas

1 — A antiguidade é referida ao dia 1 do mês de admissão na empresa.

2 — Os trabalhadores enquadrados no grupo XIII terão os vencimentos previstos no AE dos quadros.

3 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é garantido um aumento mínimo de 20 %, arredondado para a dezena de escudos superior, quando necessário.

ANEXO III

Quadro de chefias

Serviços técnicos	Serviços de tráfego	Serviços administrativos
Chefe de quadro de Santo Amaro e Glória Operário-chefe	Controlador de tráfego	Barbeiro-chefe. Caixeiro-encarregado. Chefe de balcão. Chefe de brigada de incêndios. Controlador de actividades gerais. Cortador-encarregado. Fiel-chefe.
Chefe de quadro do Arco do Cego Contramestre	Inspector	Subchefe de caixa local. Subchefe de secção.
Chefe de quadro de Santos Mestre	Inspector-chefe	Chefe de armazém. Chefe de caixa local. Chefe de secção. Chefe de secção-monitor de informática.
Coordenador técnico Desenhador-chefe	Adjunto de tráfego Técnico de horário e escalas-coordenador Analista de transportes-coordenador	Coordenador administrativo. Enfermeiro-coordenador.
Construtor civil	—	—
Chefe de sector Chefe de departamento Chefe de serviço Chefe de divisão Director	Chefe de sector Chefe de departamento Chefe de serviço Chefe de divisão Director	Chefe de sector. Chefe de departamento. Chefe de serviço. Chefe de divisão. Director.

ANEXO IV

Ajudas de custo

Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I

Portugal. — 20 % do vencimento diário do trabalhador, num mínimo de 250$, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e alojamento.

Fora de Portugal. — 1100$ por dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaporte.

Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas pelo Estado para vencimentos semelhantes.

Nota. — As ajudas de custo são devidas desde o dia da partida até ao dia da chegada, inclusive.

ANEXO V

Definição de funções das categorias profissionais

GRUPO I

Auxiliar. — É o trabalhador que, além de executar trabalhos indiferenciados, tais como limpeza, carga, transporte e descarga de volumes, auxilia os profissionais qualificados para a sua valorização profissional, devendo ingressar na carreira a que está adstrito, ou noutra da sua escolha, sempre que haja vaga e mostre aptidão para a mesma.

GRUPO II

Estafeta. — É o trabalhador que transporta e faz entrega de mensagens, objectos e documentos entre as diversas estações da empresa, podendo ainda prestar serviços auxiliares de escritório ou outros, de acordo com as suas habilitações.

Limpador-lavador. — É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis, ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por meio de máquina.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas. Após um período máximo de 2 anos de serviço na categoria, é, obrigatoriamente, promovido a operador arquivista.

Operador de veículos auxiliares. — É o trabalhador que conduz nas instalações da Companhia veículos de apoio oficinal que não exigem habilitação especial para a sua condução, mas, devidamente instruído para tal fim, procede às cargas e descargas do veículo que conduz.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que prepara massas e materiais a serem empregues pelo pedreiro, iniciando-se nesta profissão, de modo que tenha acesso a ela no caso de vaga no quadro. Em trabalhos de conservação de alvenarias, pica os rebocos em mau estado e prepara as superfícies. Colabora também nos trabalhos de conservação e limpeza de telhados. Quando é necessário proceder à reparação ou assentamento de canalizações, escava e aterra as respectivas valas. Idêntico trabalho é por ele executado quando for necessário proceder a trabalhos de fundações.

GRUPO III

Ajudante. — É o trabalhador, auxiliar, que, pelo desempenho de um número já razoável de tarefas de certa responsabilidade profissional, se distancia do trabalho indiferenciado ou incaracterístico da sua situação anterior. É sempre uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Arquivista-recepcionista.—É o trabalhador que, além das funções de auxiliar, desempenha ainda as de preparação de expediente para consultas e seu arquivo, recepção de elementos complementares, preparação e distribuição para transporte entre os postos de expediente, organização de inscrição para consultas, controle e convocação das mesmas, bem como auxílio em serviços comuns, dentro da sua competência, quer em relação ao departamento administrativo, quer ao técnico.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe, regista e guarda em caixa o produto das vendas da cantina.

Contador de materiais. — É o trabalhador da secção de balanços que colabora na contagem, verificação e pesagem dos materiais existentes nos armazéns e noutras dependências.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência; além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição de correspondência e documentos e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

Controlador de caixa. — É o trabalhador que recebe, regista e guarda na caixa o produto das vendas do bar, faz pagamentos de mercadorias adquiridas a dinheiro, vende senhas de pequeno-almoço, confere as receitas diárias e procede à sua entrega na caixa local.

Cortador praticante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de cortador, auxilia este na preparação, corte e venda de carnes e procede à limpeza de utensílios.

Costureira. — É a trabalhadora que executa trabalhos de costura, manualmente ou à máquina.

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que entrega, recebe e coloca no seu lugar as ferramentas, os materiais e os produtos que lhe são requisitados.

Fiel de apoio social. — É o trabalhador que tem a seu cargo o depósito de materiais referentes às actividades de apoio social.

Guarda. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar todas as instalações, velando pela sua conservação, assim como outros valores que lhe sejam confiados. Anota o movimento e a arrumação de veículos e mercadorias, ajudando os porteiros nas suas funções durante as horas de expediente.

Limpador-reparador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.

Lubrificador. — É o profissional especialmente incumbido de proceder à lubrificação e mudança de óleos do motor, da caixa de velocidades, do diferencial ou atestar os mesmos.

Operador administrativo. — É o trabalhador que, adstrito a um órgão administrativo, executa tarefas auxiliares de escritório ou outras compatíveis com as suas habilitações.

Operador arquivista. — É o trabalhador que retira do arquivo e arquiva desenhos para efeitos de cópia heliográfica e que exerce também as funções de operador heliográfico.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com as máquinas de decapar por jacto, esmerilar, furar, limar, atarraxar, balancé, prensar, serrar e detectar fracturas ou outras mais simples.

Porteiro. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e controlar as entradas e saídas do pessoal, veículos, volumes e materiais, atende os visitantes e todas as demais pessoas que se dirigem aos serviços da Companhia, prestando as devidas informações e encaminhando-as aos serviços respectivos. Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a saída e entrada das chaves, regista ainda os telefones dos guardas-rondistas, assim como os dos auxiliares. Recebe todo o expediente, em dias úteis, das 18 horas às 8 horas do dia seguinte, assim como aos sábados, domingos e feriados.

Praticante. — É o trabalhador, auxiliar, que, pelo desempenho de um número razoável de tarefas de certa responsabilidade profissional, se distancia do trabalho indiferenciado ou incaracterístico da sua situação anterior. É sempre uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Reparador e verificador de aparelhos de extinção de incêndios. — É o trabalhador que verifica e repara os aparelhos de extinção de incêndios.

GRUPO IV

Alfaiate. — É o trabalhador que procede a trabalho de manufactura e conservação de fardamentos ou quaisquer vestuários.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que classifica e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Barbeiro. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo ou barba.

Caixeiro. — É o trabalhador que movimenta, embala, coloca e verifica preços, arruma e vende artigos nas cantinas, podendo, eventualmente, proceder à conferência de entrada de mercadorias ou substituir os caixas em situações de emergência.

Calceteiro. — É o trabalhador que predominantemente executa pavimentos de calçada.

Cobrador estagiário. — É o trabalhador que, habilitado com a carta de condução de pesados, se prepara para o exercício da função de cobrador, sob orientação assídua de outrem.

Correeiro. — É o trabalhador que fabrica e repara artigos de couro ou materiais similares.

Cortador. — É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outro de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços. Procede também ao desmancho das reses.

Cozinheiro. — É o trabalhador que confecciona refeições e é responsável pela conservação e higiene de todo o material da cozinha e refeitório.

Dactilógrafo estagiário. — É o trabalhador que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se prepara para o exercício das suas funções.

Desenhador tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso na categoria de desenhador técnico ou artístico.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende ao balcão do bar, verifica preços, podendo eventualmente proceder à conferência da entrada de mercadorias ou substituir o controlador-caixa, quando necessário. Pode ainda, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se prepara para o exercício da função de escriturário.

Fiel de armazém estagiário. — É o trabalhador que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se prepara para o exercício da função de fiel de armazém.

Galvanizador. — É o trabalhador que executa trabalhos de galvanoplastia com desengorduramento, lavagem, cromagem, niquelagem, prateagem e outros.

Operador de recolha de dados estagiário. — É o trabalhador que é admitido no serviço de informática de acordo com o estabelecido na alínea *e*) do n.º 9 da cláusula 15.ª, preparando-se para desempenhar as funções de operador de recolha de dados.

Polidor. — É o trabalhador que manobra uma máquina para polir superfícies metálicas, utilizando discos de polir de arame de aço e feltro, ou que manualmente executa essa tarefa.

Pré-oficial. — É o trabalhador, auxiliar ou ajudante qualificado, que, pelo desempenho de um número já razoável de tarefas de certa responsabilidade profissional, se distancia do trabalho indiferenciado ou incaracterístico da sua situação anterior. É sempre uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Telefonista. — É o trabalhador que tem a seu cargo ligações telefónicas e a transmissão, verbal ou escrita, das comunicações recebidas.

GRUPO V

Apontador. — É o trabalhador que predominantemente procede à leitura e substituição dos cartões de ponto e abono, executando os trabalhos complementares desse serviço.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à reparação e montagem de peças de chapa fina de carroçarias e partes afins.

Caldeireiro. — É o trabalhador que constrói e repara caldeiras, depósitos e outras estruturas metálicas pesadas, enforma e desenforma balizas, planifica chapas e perfis.

Galvanizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção e reparação em madeiras para mobiliário, construção civil e carroçaria. Monta e desmonta caixilhos, coloca ou substitui vidros em mobiliário, portas e caixilhos de madeira e carroçarias.

Carpinteiro de moldes. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais utilizados para moldações numa fundição ou oficina de fabrico de peças de fibra de vidro, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Cobrador de tesouraria. — É o trabalhador que procede a recebimentos e pagamentos diversos fora da empresa, efectua depósitos, entrega e recebe correspondência no exterior, procede a diligências junto dos bancos e outros organismos, podendo também proceder a transporte, recepção e distribuição de documentação com origem ou destinada às caixas locais.

Cobrador de tráfego. — É o trabalhador que normalmente faz a cobrança de bilhetes aos passageiros, sendo o responsável, durante o serviço, pela conservação dos veículos e pela segurança e comodidade dos passageiros. Compete-lhe manter a lotação dos veículos, manter a disciplina e dar ao condutor os sinais convencionados para a marcha do carro. Poderá ainda, enquanto supranumerário e quando habilitado com matrícula de guarda-freio, ser destacado para a condução de veículos de tracção eléctrica. Compete-lhe também prestar aos passageiros esclarecimentos sobre o serviço em que colabora. Em caso de acidente de trânsito, auxilia o guarda-freio ou motorista na identificação de testemunhas, viaturas e sinistrados.

Compositor. — É o trabalhador que executa trabalhos de composição tipográfica.

Desenhador artístico. — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários, usando técnicas apropriadas, a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo *croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Electricista — operador de quadro (esp. I). — É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.

Bobinador (esp. II). — É o trabalhador que executa bobinagem e repara, manual ou mecanicamente, bobinas de motor, geradores, transformadores ou qualquer outro equipamento, utilizando a aparelhagem necessária.

Electricista de instalações industriais (esp. III). — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.

Electricista auto (esp. IV). — É o trabalhador que instala, conserva, repara, afina e ensaia circuitos e todo o equipamento eléctrico de veículos automóveis ou similares. Sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, deve conduzir os veículos no desempenho das suas funções.

Montador de linhas aéreas (esp. IX–*a* e X). — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tracção eléctrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

Montador de cabos (esp. IX–*b*). — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

Electricista de veículos de tracção eléctrica (esp. XI). — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara os circuitos, motores e toda a aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica e ascensores. Sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, poderá conduzir eléctricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções.

Electromecânico. — É o profissional electricista de tracção eléctrica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tracção eléctrica, ascensores e outro equipamento (de accionamento eléctrico).

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, aparelhos eléctricos de refrigeração e climatização; trabalha com aparelhos eléctricos, tais como queimadores, grupos electrobombas especiais, unidades de refrigeração e aquecimento, o que exige conhecimentos especiais; interpreta os esquemas de montagem e outras especificações técnicas; monta e instala os aparelhos e respectivos dispositivos de comando automático, de controle, de protecção e segurança, os indicadores de pressão, de temperatura e de humidade; procede à cableagem e efectua as ligações de alimentação entre os quadros e respectivos aparelhos; põe a funcionar todo o conjunto para comprovar a montagem e detectar possíveis deficiências e avarias; procede às reparações necessárias e desmonta ou substitui, se for caso disso, determinadas peças de instalação; pode, por vezes, estar incumbido da montagem e instalação de máquinas (motores), condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos, que abastece de gás refrigerante, ou de outra aparelhagem a ser designada em conformidade.

Encadernador. — É o trabalhador que executa todas ou parte das tarefas que comportam o trabalho de encadernação.

Escriturário. — É o trabalhador que executa serviço geral de escritório e ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde, especificamente, qualquer das outras categorias deste sector.

Estofador. — É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.

Experimentador de veículos. — É o trabalhador que, tendo tido a categoria profissional de mecânico de automóveis e possuindo a carta profissional de condução de pesados, efectua, especificamente, além das funções de mecânico de automóveis, as relativas aos ensaios e experiências de veículos, quer com a finalidade de detecção de anomalias quer com a de verificação do estado dos veículos após intervenção oficinal, tanto nas instalações da Companhia como na via pública.

Ferreiro. — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais, fabrica e repara peças de metal aquecidas em forja ou fornos ou que, utilizando o martelo-pilão, dá formas definitivas ou aproximadas, para acabamento posterior, a peças de metal aquecidas à forja.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede à verificação física dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa, distribuindo tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector.

Fresador. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, por desenho ou peça modelo. Procede também à reparação da máquina e das ferramentas respectivas, assim como aos apertos, às manobras e às medições inerentes às operações a executar.

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos de fundição, condução de fornos, vazamento e, ocasionalmente, operações como estanhagem e moldações para termite.

Funileiro-casquinheiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de traçagem, corte de soldagem ou moldação em chapa de zinco galvanizada, alumínio e outros, executando ainda trabalhos de estanhagem. Fabrica e repara radiadores.

Guarda-freio. — É o trabalhador que, devidamente habilitado com a respectiva matrícula, predominantemente conduz veículos de tracção eléctrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos.

Impressor. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

Inspector averiguante. — É o trabalhador que tem por função escrever as declarações em auto, obter informações e fazer averiguações destinadas, nomeadamente, a habilitar a instrução do processo.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos veículos auto e executa outros trabalhos relacionados com a mecânica, quer nas oficinas, quer no exterior. Sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, deve conduzir os veículos no desempenho das suas funções.

Mecânico de carroçarias. — É o trabalhador que executa trabalhos de fabrico e reparação em madeiras, termolaminados e outros materiais utilizados em carroçarias. Monta e desmonta e repara caixilhos, colocando ou substituindo os respectivos vidros. Poderá ainda executar, eventualmente, reparações em fibra de vidro.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas.

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que instala e repara as avarias dos telefones e recebe assistência dos electrotécnicos.

Moldador de fibra de vidro. — É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.

Motorista-arrumador de autocarros. — É o trabalhador que, legalmente habilitado para a condução de veículos ligeiros e pesados, conduz autocarros no interior das estações de serviço para efeitos de abastecimento, lavagem, serviços oficinais e arrumação em parques. Pode ainda detectar deficiências susceptíveis de se revelarem durante a execução do serviço a seu cargo e comunicá-las. Poderá ainda realizar pequenas reparações.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda, na falta de motorista de ligeiros ou pesados, conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

Operador de recolha de dados. — É o trabalhador que recolhe dados, em suporte magnético, a partir de documentos para tratamento automático de informação, utilizando máquinas registadoras de dados. Verifica a exactidão dos elementos recolhidos por outros, utilizando as técnicas apropriadas. Pode perfurar cartões.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, conservação, demolição de alvenarias e betão, assentamento e canalizações para esgotos. Acessoriamente, pode executar acabamentos e revestimentos.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies e pintura manual de edifícios.

Pintor de publicidade. — É o trabalhador que executa trabalhos de pintura de fundos, exclusivamente para publicidade, pintura de todo o género de publicidade; letras, figuras, traços; pratear, dourar; fazer decalcomanias; pintura e decoração de montras e *stands;* operações fotográficas; trabalho de serigrafia: enfeitar autocarros, eléctricos, etc., usando as decalcomanias.

Pintor de veículos e máquinas. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Relojoeiro. — É o trabalhador que procede à verificação e reparação dos relógios de ponto, parede e ronda.

Reparador-assentador. — É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, tais como fundição, soldadura a oxi-acetileno e a termite, rebarbação, limagem a pequena forjação.

Reparador mecânico de eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação, conservação e montagem nos veículos e seus pertences.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de fabrico e reparação em chapas, perfilados e tubos, em carroçarias, instalações e equipamentos.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de precisão e ferramentas e fabrica e repara peças de acabamento rigoroso.

Serralheiro mecânico ajustador. — É o profissional serralheiro mecânico que executa trabalhos de grande precisão. Constrói, monta, ajusta e repara ferramentas, cunhos e cortantes ou outros conjuntos mecânicos com base em desenhos que lhe são fornecidos e que tem de saber interpretar. Possui bons conhecimentos de traçagem e sua execução.

Soldador. — É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica e oxi-acetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos em tornos mecânicos.

Visitador. — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados. Presta também serviços externos ligados ao serviço de assistência.

GRUPO VI

Analista de transportes estagiário. — É o trabalhador que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se prepara para o exercício da função de analista de transportes.

Controlador de limpeza. — É o profissional que inspecciona a limpeza interior dos veículos e coadjuva o operário-chefe responsável pelo turno de abastecimento e lavagem, substituindo-o na sua ausência.

Coordenador de cargas e descargas. — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade a execução das seguintes tarefas principais, a desempenhar por trabalhadores indiferenciados: transporte, cargas e descargas de materiais dos entrepostos para os armazéns da empresa e destes para os diversos locais de arrumação ou utilização; movimentação e arrumação de cargas volumosas ou pesadas, nomeadamente mobiliário e equipamento; secagem, recolha e embalagem e transporte de areia para locais de utilização, recolha, transporte, escoamento de lixos e entulhos; limpeza e arrumação de recintos de armazenagem e outros trabalhos acessórios de armazém, nomeadamente separação ou selecção de sucata e resíduos e ainda conservação de materiais.

GRUPO VII

Adjunto de chefe de brigada de incêndios. — É o trabalhador que auxilia o chefe de brigada de incêndios em tudo que diz respeito ao serviço de incêndios, podendo substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Analista de transportes. — É o trabalhador que executa levantamentos sistemáticos e recolhe dados específicos na área dos transportes e se inicia no tratamento e análise desses dados. Apoia todas as acções necessárias à elaboração dos projectos de alteração ou actualização da rede. Inicia-se na metodologia dos estudos, dos projectos e informações técnicas, dentro da mesma área.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, à elaboração de orçamentos, apuramentos e cálculos da área financeira, estatística de média complexidade e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de posição correntes.

Caixeiro-bilheteiro. — É o profissional que recebe e confere receitas do tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efectua pagamentos de remunerações e outros, fornece bilhetes e verifica os existentes em poder dos cobradores, apura as existências de bilhetes e senhas de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe se-

jam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos ou projectos de construção. Aplica as técnicas de desenho, e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Procura detectar e resolver dificuldades de execução nos elementos recebidos e apresenta soluções alternativas. Poderá efectuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para recolha de processos de execução.

Documentalista auxiliar. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas parcelares das técnicas documentais, tais como selecção e divulgação recebidas, satisfação de pedidos de informação dos assuntos de interesse insertos nas publicações documentais, etc.

Electrotécnico de telefones. — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala e repara instalações telefónicas manuais ou automáticas; examina desenhos e diagramas; instala quadros telefónicos; utiliza aparelhos eléctricos de medida e controle para detectar deficiências de funcionamento do equipamento e dos respectivos circuitos; procede a ensaios e verificações.

Instrutor de processos. — É o trabalhador que, sob a orientação do secretário da comissão de disciplina, recebe as participações passíveis de sanções disciplinares, instrui os processos e assina notas de culpa, quando, em seu critério, verifique que não é infundamentada a participação.

Perito de contencioso. — É o técnico que, devidamente habilitado, procede ao exame directo dos danos causados pelo material da Companhia em viaturas estranhas ou vice-versa, elaborando e discutindo os orçamentos apresentados pelos lesados ou por oficinas da especialidade.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos. Eventualmente, cabe-lhe também o estudo de métodos, nos casos pouco complexos.

Prospector de compras. — É o trabalhador que tem por missão prospectar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra nas melhores condições possíveis dos materiais necessários à laboração da empresa, competindo-lhe acompanhar essa compra até à entrega em tempo oportuno dos materiais ao seu destinatário e à liquidação da respectiva dívida ao fornecedor.

Secretário. — É o trabalhador com conhecimentos de esteno-dactilografia que colabora directamente com o chefe de serviço ou com o director de serviços, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agendas de reuniões, arquivos e outros de natureza semelhante.

Técnico assistente. — É o profissional, habilitado com o curso industrial das escolas técnicas, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exija uma qualificação bem definida.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica; detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de horários e escalas. — É o trabalhador que, a partir de uma base dada pelos serviços de tráfego, elabora graficamente os horários da rede geral (autocarros e eléctricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respectivas estações até à sua recolha. Elabora ainda o expediente resultante das tarefas antes referidas.

Verificador de produtos adquiridos. — É o trabalhador que tem por missão proceder à verificação qualitativa e classificação dos materiais destinados à laboração da empresa, com base em desenhos, catálogos, modelos, normas ou especificações técnicas. Para este efeito, servir-se-á da aparelhagem ao seu dispor ou socorrer-se-á de outros meios existentes na empresa, podendo propor o recurso a meios externos quando o achar conveniente e justificado para garantir a comprovação da qualidade especificada.

GRUPO VIII

Agente de métodos. — É o profissional que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica da mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

Assistente de publicidade. — É o trabalhador que cobre a área da publicidade em todos os aspectos de ligação com o exterior, inserido na dinâmica inerente às relações públicas deste sector. Colabora directamente com o chefe da publicidade, faz e recebe chamadas telefónicas, prepara elementos de utilidade para visitas de ou a clientes, informando-se das suas necessidades e auxiliando-os nas decisões publicitárias evidenciando-lhe as vantagens comerciais e técnicas dos nossos suportes publicitários. Prepara e entrega contratos e restantes elementos necessários para dar início

à execução e cumprimento do acordo de publicidade ou outros que dele resultem. Poderá também executar acessoriamente trabalhos de escritório.

Barbeiro-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta actividade, desempenha na respectiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que, além de executar as funções inerentes à categoria de caixeiro, controla e coordena a actividade da cantina, distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector, zela pelo cumprimento das normas de disciplina, exerce vigilância na área de vendas, confere as receitas diárias e procede à sua entrega na caixa local.

Chefe de balcão. — É o trabalhador que, além de executar as funções inerentes à categoria do empregado de balcão, controla e coordena a actividade do bar. Distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector e zela pelo cumprimento das normas de disciplina.

Chefe de brigada de incêndios. — É o trabalhador que tem por função vigiar e cuidar da manutenção de todo o sistema de protecção contra incêndios e colabora na instrução do pessoal bombeiro.

Chefe de quadro das subestações de Santo Amaro e Glória. — É o trabalhador com atribuições gerais e específicas e formação idênticas ao chefe do quadro da subestação do Arco do Cego, mas só com as funções de conservação de energia e não de transformação.

Controlador de actividades gerais. — É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua actividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, acções de controle e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providencia à necessidade diária de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia a manutenção das boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua actividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

Controlador de informática. — É o trabalhador que controla o envio de documentos originais ao sector de gravação, determinando a sua oportunidade, urgência e sequência. Recebe os suportes de tratamento automático de informação do sector de gravação e envia-os para processamento no ordenador, preparando-os e, se necessário, alterando provisoriamente os *jobs* a processar. Determina a sua sequência, prazos, oportunidades, etc. Verifica se os mapas produzidos são consistentes, procedendo às suas rectificações. Envia os mapas produzidos e documentos originais aos respectivos utentes. Executa acessoriamente tarefas técnico-administrativas próprias de escritório.

Controlador de tráfego. — É o trabalhador que:

a) Em serviço de expedição ou controle fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma as resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob a orientação do posto central;

b) Em serviço de revisão fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;

c) Na parte técnica fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança estabelecidas; fiscaliza as condições de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

Cortador-encarregado. — É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas inerentes à função de cortador, dirige e controla a secção de talho da cantina e coordena o trabalho do respectivo pessoal. Procede ao desmancho de reses e é responsável pela qualidade, peso e preços da carne recebida do ou dos fornecedores.

Fiel-chefe. — É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão material (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais) dos materiais existentes num ou mais armazéns afins, competindo-lhe ainda apoiar os gestores de *stocks* na sua missão e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

Mandatário de contencioso. — É o trabalhador que efectua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, actuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

Operário-chefe. — É o trabalhador qualificado profissionalmente, com competência coordenadora e sentido social prático para acompanhar e dirigir nas tarefas habituais os operários (qualificados e indiferenciados), executando as tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lho permitam.

Orçamentista. — É o profissional que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que se avalia, e que obtém ou de um projecto ou em informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efectivos que lhe devem ser fornecidos.

Verificador de qualidade (construção civil). — É o trabalhador que colabora na preparação e elaboração de cadernos de encargos, verificando o seu rigoroso cumprimento durante a execução da obra, fiscalizando-a, e que vistoria os edifícios para detecção de anomalias e de necessidade de obras de conservação, com vista a uma boa manutenção dos edifícios da Companhia, elaborando relatórios dessas vistorias e propondo obras, orçamentando-as quando necessário.

GRUPO IX

Chefe do quadro da subestação do Arco do Cego. — É o trabalhador com atribuições gerais e específicas e formação idêntica à do chefe do quadro da subestação de Santos, mas subordinado a este e sem funções de chefia geral.

Contramestre. — É o trabalhador que, responsável perante o mestre, o coadjuva, assumindo as mesmas responsabilidades no desempenho e cumprimento das suas atribuições específicas, podendo substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Controlador de «stocks». — É o trabalhador que, com base nas directivas técnico-económicas definidas pela gestão de *stocks* nas informações recebidas dos utilizadores e de outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos *stocks* dentro dos níveis adequados.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou de uma maqueta, executa, com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, retoque fotográfico), o material gráfico ou publicitário destinado a imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Dá assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Enfermeiro. — É o trabalhador que executa cuidados gerais de enfermagem, tratamento, assistência e recuperação dos trabalhadores.

Fiscal de trabalhos. — É o profissional que coordena e orienta a acção de agentes de métodos e controla a implantação de novos métodos de trabalhos. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

Inspector. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controle permanente do tráfego, seguindo directrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da Companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito; compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes; verificar os horários e colaborar na elaboração de novas bases e respectivas escalas; orientar o serviço na sua área; fazer a ligação com as estações para coordenação das exigências dos serviços com as situações de pessoal; coordenar a fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, procurando dar solução aos problemas que lhe forem apresentados.

Instrutor. — É o trabalhador que prepara e executa acções de instrução profissional no âmbito de programas estabelecidos, utilizando métodos pedagógicos e meios materiais didácticos previamente definidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos e dos resultados da formação. Organiza os processos individuais dos formandos de modo a poder informar, a qualquer momento, sobre a sua evolução. Prepara programas de formação, recursos visuais e instrumentos de avaliação sob a orientação e controle de um instrutor-coordenador. Introduz adaptações, aperfeiçoamentos e actualizações em cursos de formação profissional sob a orientação e controle de um instrutor-coordenador. Estuda e utiliza informação técnica respeitante ao conteúdo das acções de instrução que executa.

Operador de informática. — É o trabalhador que dirige e controla a marcha do ordenador a partir da consola. Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente a máquina. Actua de acordo com as normas estabelecidas sempre que se registem anomalias de funcionamento, avarias, etc.

Secretário de administração. — É o trabalhador a quem, entre outras, competem as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de

---

Nota. — As categorias de desenhador maquetista e desenhador de arte finalista são acumuláveis.

rotina do gabinete; fazer a correspondência em língua estrangeira ou portuguesa que interesse à comissão administrativa, tomando notas em estenografia, dactilografando e traduzindo ou retrovertendo; organizar e manter o arquivo da comissão administrativa; secretariar as reuniões da comissão administrativa e outras por incumbência desta, lavrando as respectivas actas nos livros próprios; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegurar o contacto da comissão administrativa com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; preparar elementos de utilidade para decisões superiores; dactilografar documentos de carácter confidencial necessários à comissão administrativa.

Subchefe de caixa local. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de caixa local, podendo ainda desempenhar as tarefas de caixa.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar, auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controle e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substituir o chefe de secção nas suas ausências e impedimentos.

GRUPO X

Bibliotecário de informática. — É o trabalhador que mantém as bibliotecas dos sistemas e os suportes físicos necessários aos trabalhos a executar. Mantém os arquivos dos *dossiers* de análise e programação, ajudando à sua elaboração. Colabora com a operação na preparação dos trabalhos a executar, nomeadamente no que respeita a *job control*.

Chefe de armazéns. — É o trabalhador que dirige um conjunto de armazéns e subarmazéns, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as acções de gestão física (arrumação, conservação, expedição), colaborar activamente nas acções de gestão económica de *stocks* (actuar sobre situações de rotura, excedentes e menos), acompanhar e controlar os circuitos documentais, velar pela segurança dos materiais e instalações, orientar os trabalhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

Chefe de caixa local. — É o trabalhador que, além de executar as funções inerentes à categoria de caixa-bilheteiro, controla e coordena os serviços das bilheteiras e caixas locais.

Chefe de quadro da subestação de Santos (atribuições gerais). — É o trabalhador electricista responsável pela condução (manobras e funcionamento) de uma instalação de transformação e conservação de energia eléctrica pela tracção, compreendendo transformadores, comutatrizes ou rectificadores, celas, quadros de distribuição e comando, de alta e baixa tensão, principais ou auxiliares. É também responsável pela manutenção em serviço de todas as subestações em funcionamento nos diversos pontos da rede, competindo-lhe dar indicações aos respectivos chefes de quadro sobre as anomalias que verifiquem no seu funcionamento. Como consequência, é responsável pela manutenção em serviço de toda a rede de distribuição eléctrica, fornecendo indicações aos sectores de rede aérea e subterrânea sobre as ocorrências verificadas. Atribuições específicas e formação idênticas às de mestre.

Chefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar, dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais ou é responsável por um sector administrativo diferenciado.

Chefe de secção — monitor de informática. — É o trabalhador que planeia e dirige o trabalho de gravação/verificação, tendo em conta o cumprimento de prazos e a possibilidade de trabalho. Supervisiona e providencia pela formação de pessoal do seu sector. Executa qualquer das tarefas de gravação ou verificação. Controla e distribui os suportes de informação próprios do seu sector pelo pessoal a ele adstrito. Toma providências para a resolução de quaisquer anomalias ou avarias.

Delegado de segurança. — É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva da higiene e segurança, procedendo à inspecção das diversas condições de segurança, à prospecção das condições de insegurança, propondo as acções necessárias à sua superação e à elaboração de inquéritos de acidente.

Documentalista. — É o trabalhador especializado com conhecimentos do manejo e exploração documentais, dos princípios teóricos e da técnica da informação científica. Ao documentalista competirá a planificação e gestão do centro de documentação científica e técnica da empresa, sendo-lhe, para tanto, atribuída a responsabilidade no que respeita ao apetrechamento humano e material do centro.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que tem funções de chefia num subsector de inspecção, instrução ou fiscalização. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor.

Instrutor-coordenador. — É o trabalhador que participa da definição de objectivos de instrução profissional sob orientação e controle de um instrutor técnico. Analisa e descreve trabalhos. Elabora programas de formação profissional. Elabora manuais. Prepara meios materiais didácticos necessários ao desenvolvimento das acções de formação. Orienta e controla instrutores incumbidos da preparação e ou execução de acções de instrução profissional, assumindo directamente, quando necessário, a preparação e ou execução das acções em referência. Apoia a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento dos trabalhos formados, e recolhe informações para validação dos resultados das acções

de formação. Estuda e utiliza a informação técnica respeitantes ao conteúdo da área de formação que orienta e controla.

Mestre. — É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficinais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e deficiência dos serviços que coordena, respeitando a solidariedade com os operários seus colaboradores. É responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto à formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o sector que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Compete-lhe fazer a verificação, pelo menos anualmente, dos inventários respectivos. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.

Programador de informática. — É o trabalhador que estuda os problemas definidos pela análise em termos de ordinogramas detalhados. Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Prepara e altera as folhas para a exploração e os *dossiers* de programação.

GRUPO XI

Adjunto de tráfego. — É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controle das operações do tráfego e do respectivo pessoal, seguindo directrizes superiormente estabelecidas e sob a orientação daqueles superiores hierárquicos.

Analista de processos do contencioso. — É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução dos processos do contencioso. Para o desempenho das suas funções compete-lhe analisar as participações de acidentes recebidas e decidir sobre a sua urgência e prioridade de tratamento; minutar correspondência e informações necessárias ao andamento dos processos; esclarecer os inspectores averiguantes sobre as diligências a realizar em relação aos casos correntes, definindo a prioridade e urgência das mesmas; apreciar, quando entender esgotadas as diligências de instrução, a prova indiciária obtida, procurando enquadrar os factos no ordenamento jurídico que entenda aplicável; propor ao chefe de sector a solução dos processos que julgue adequada, em parecer devidamente fundamentado. Recolhe, analisa e sintetiza os elementos necessários a fornecer, em relação a cada processo, aos serviços de informática.

Coordenador administrativo. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções, ou um turno, de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controle das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excepcionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Desenhador-chefe. — É o profissional que, além das funções de projectista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.

Enfermeiro-coordenador. — É o profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais e dirige os serviços respectivos.

Instrutor técnico. — É o trabalhador que participa na recolha e tratamento das necessidades de formação declaradas pela hierarquia. Orienta e controla os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade. Define objectivos de instrução profissional. Analisa e descreve trabalhos. Prepara e executa acções de actualização técnica dirigidas a instrutores-coordenadores e a instrutores. Elabora pareceres técnicos. Elabora relatórios sobre o desenvolvimento das actividades na área da sua responsabilidade. Quando as necessidades do serviço o determinem, elabora programas, prepara e ou executa acções de instrução profissional. Estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da sua responsabilidade, acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa, na área em referência.

Programador analista. — É o trabalhador que estuda em pormenor os problemas relacionados com a implantação ou alteração de uma rotina, repartindo-a em *jobs* e estes em *steps*, escolhendo os respectivos suportes físicos dos ficheiros. Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com a orientação recebida, as normas de exploração da rotina. Executa qualquer das funções de programador.

GRUPO XII

Analista de estudos e projectos. — É o trabalhador que define e analisa com os responsáveis as necessidades em informações dos serviços interessados. Determina a natureza e o valor das informações actualmente disponíveis. Estuda, em ligação com clientes e organizadores (planificação e apoio e ligação aos utilizadores), os documentos e seus circuitos e a organização dos serviços implantados no projecto. Avalia os recursos necessários (humanos e materiais) para implantação do projecto. Faz o balanço aos projectos, descrevendo as vantagens e os inconvenientes entre as soluções já existentes e as propostas, elaborando um *dossier* de estudos e projectos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que estuda os projectos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do *dossier* de estudos e projectos, de tal maneira que ele seja realizável por meio de computador. Mantém os sistemas já em exploração (intervenção em face de pedidos de alteração ou de inserção de novos programas). Efectua entrevistas com os utilizadores, em conjunto com a equipa encarregada dos estudos e projectos, e elabora relatórios. Elabora *dossiers* de análises de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

Construtor civil. — É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores civis são de carácter técnico relacionadas com estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projectos de estabilidade de acordo com a legislação; direcção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção de estaleiros e obras; requisição e recepção, com controle de qualidade, de materiais de construção civil; análise e avaliação de custo de materiais e salários e controle orçamental; autos de recepção de obra. Efectua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

GRUPO XIII

Director. — É o trabalhador com formação superior que participa na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços, de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas; integra as informações e os controles da área de actividade a apresentar à comissão administrativa.

Subdirector. — É o trabalhador com formação superior que coadjuva o director de serviços.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como divisão; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho da divisão, fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e controles da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

Subchefe de divisão. — É o trabalhador que coadjuva, sempre que tal se justifique, o respectivo chefe de divisão.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como serviço; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do serviço, fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e controles da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

Subchefe de serviços. — É o trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de serviço.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como departamento; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do departamento, fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e controles da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

Subchefe de departamento. — É o trabalhador que coadjuva, sempre que tal se justifique, o respectivo chefe de departamento.

Chefe de sector. — É o trabalhador que dirige a área da actividade que na estrutura da empresa seja considerada como sector; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do sector; integra as informações e os controles da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Subchefe de sector. — É o trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de sector.

Nos termos legais fica a eficácia do presente AE condicionada à aprovação tutelar que a comissão administrativa vai solicitar de imediato.

Lisboa, 11 de Março de 1982.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)
Manuel João Chora.

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:

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

(Assinatura ilegível.)
Manuel João Chora.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

António Guerreiro Baltasar.

Depositado em 20 de Abril de 1982, a fl. 189 do livro n.º 2, com o n.º 122/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Nota. — As definições em categorias que no anexo I estão incluídas em 2 grupos figuram neste anexo no primeiro desses grupos.

ACTV entre as empresas SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., SORES — Sociedade de Refinadores de Santa Iria, S. A. R. L., e RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A. R. L., e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes — alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, com as revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1981.

Cláusula 3.ª

(Efeitos retroactivos da tabela salarial)

1 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 22 de Fevereiro de 1982.

Cláusula 46.ª

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de 1500$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro os trabalhadores têm direito a uma importância diária respectivamente de 2200$ e 4000$ para alimentação, alojamento e despesas correntes, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço	900$00
Pelo almoço ou jantar	370$00

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 68.ª

(Remuneração de trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

a) Em regime de 3 turnos rotativos ...	4 100$00
b) Em regime de 2 turnos rotativos e ou sobrepostos	2 500$00
c) Quando a entidade patronal organize turnos sob o regime de 3 horários em rotação	1 500$00

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

3 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

4 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

5 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

6 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

Cláusula 72.ª

(Diuturnidades)

1 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

3 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

4 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

5 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

6 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

7 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

8 — A quarta diuturnidade é de 1550$ para todos os trabalhadores.

9 — A quinta diuturnidade não será inferior a 1550$ para todos os trabalhadores.

10 — A quarta diuturnidade vence-se 2 anos após o pagamento da terceira diuturnidade.

11 — A quinta e última diuturnidades vencem-se 2 anos após o pagamento da quarta diuturnidade.

Cláusula 74.ª

(Abonos para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2100$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

Cláusula 100.ª

(Serviços sociais)

1 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

3 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de 185$.

5 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações mínimas
01	62 000$00
02	54 800$00
03	45 150$00
04	37 900$00
05	32 600$00
06	27 900$00
07	24 950$00
08	23 150$00
09	21 800$00
10	20 650$00
11	19 500$00
12	18 450$00
13	17 100$00
14	15 100$00
15	13 850$00
16	11 650$00

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1982.

Pela SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela SORES — Sociedade de Refinadores de Santa Iria, S. A. R. L.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A. R. L.:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
Moisés José Barata Caetano.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar de Hidratos de Carbono do Sul:
João Riço Henriques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar de Hidratos de Carbono do Norte:
Manuel Rodrigues Gomes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
Moisés José Barata Caetano.

Pela Federação dos Sindicatos de Metalúrgica, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:
António Manuel Pereira de Castro.

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:
Moisés José Barata Caetano.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:
Moisés José Barata Caetano.

Pela Federação Nacional da Construção Civil e Madeiras:
Moisés José Barata Caetano.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Civis:
Moisés José Barata Caetano.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Moisés José Barata Caetano.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:
Moisés José Barata Caetano.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:
Moisés José Barata Caetano.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:
Moisés José Barata Caetano.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:
José Francisco Soares Belo.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:
Moisés José Barata Caetano.

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea *b*) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa os sindicatos:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;
Sindicato dos Fogueiros, de Terra e Único da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

que são nossos filiados.

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

Lisboa, 9 de Março de 1982. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa a seguinte associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

E por ser verdade se passa a presente declaração que vai assinada por membro do secretariado desta Federação e autenticada com o selo branco.

Porto e sede da FESINTES, 18 de Março de 1982. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretário, *(Assinatura ilegal.)*

Depositado em 19 de Abril de 1982, a fl. 189 do livro n.º 2, com o n.º 123/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT entre aquela Assoc. e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra.

Aos 4 dias do mês de Fevereiro de 1982, as direcções da Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e do Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte acordam entre si em aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, subscrito pela já referida associação e várias associações sindicais.

Porto, 4 de Fevereiro de 1982.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — ANCIPA:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:
Eduardo Gomes de Almeida.

Depositado em 14 de Abril de 1982, com o registo n.º 113/82, livro 2, p. 187, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Exportadores de Cortiça e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT entre aquela Assoc. e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros (CCT in «Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1981).

Aos 6 dias do mês de Janeiro de 1982, as direcções da Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e do Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte acordam entre si em aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1981, subscrito pela já referida associação patronal e várias associações sindicais.

Porto, 6 de Janeiro de 1982.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:
Eduardo Gomes de Almeida.

Depositado em 14 de Abril de 1982, a fl. 188 do livro n.º 2, com o n.º 117/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., a seguir referido por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, onde quer que estes exerçam a sua actividade ao serviço da empresa.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego.*

2 — A tabela salarial e a restante matéria negociada terão a duração de 12 meses.

3 — A tabela salarial tem eficácia retroactiva reportada ao dia 15 de Fevereiro de 1982.

4 — O período de vigência deste acordo considera-se automaticamente prorrogado por períodos sucessivos de três meses, se qualquer das partes não fizer a sua denúncia por escrito ou não apresentar a respectiva proposta de revisão até 60 dias antes do seu termo.

Cláusula 11.ª

(Contratos a prazo)

1 — Para a realização de trabalhos determinados poderá a empresa celebrar contratos a prazo, os quais ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

Cláusula 13.ª-A

(Enquadramento)

No prazo de 60 dias a contar da data da publicação da presente convenção deverão ser estabelecidos novos enquadramentos, os quais produzirão efeitos relativamente a 15 de Fevereiro de 1982.

CAPÍTULO VIII

Trabalho extraordinário e trabalho nocturno

Cláusula 22.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Não é permitida à empresa o recurso sistemático a trabalho extraordinário.

3 — O máximo de horas extraordinárias possíveis por cada trabalhador não excederá, em princípio, 150 horas anuais.

4 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho extraordinário, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

5 — O trabalho extraordinário será remunerado com o acréscimo de 50 % em dias normais de trabalho.

Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100 %.

Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com o acréscimo de 100 %.

Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o primeiro dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

Cláusula 23.ª-B

(Subsídio de turnos)

1 — O subsídio de turnos será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — As retribuições fixas serão acrescidas, para os trabalhadores em regime de turnos, de um subsídio mensal de valor igual a 6 % da retribuição mensal do grupo V.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turnos previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com duas ou três e mais variantes, terão direito ao subsídio por inteiro estabelecido no n.º 3;

b) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem cumprido um horário

de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador, determinado expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;

c) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado apenas uma parte daquele trabalho efectivo, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea anterior;

d) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referidc mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variante, não terão direito ao referido subsídio.

CAPÍTULO IX

Descanso semanal, feriados, férias e licença sem retribuição

Cláusula 24.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores ligados ao tráfego, e a todos aqueles a que a natureza do trabalho não permite descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que garanta, em média, dois dias de descanso semanal e que permita a coincidência com o domingo pelo menos de 4 em 4 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da direcção da empresa.

3 — *a*) São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, os quais, à data da assinatura deste Acordo são os seguintes:

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

b) Além dos feriados obrigatórios referidos no número anterior, serão também observados como feriados:

Terça-feira de Carnaval;
13 de Junho.

4 — Os trabalhadores que, por exigência do serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados serão remunerados do seguinte modo:

a) Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática, ao longo de todo o ano estejam sujeitos àqueles condicionalismos receberão por cada feriado, com excepção dos coincidentes com sábados, domingos ou situação de baixa, um acréscimo de remuneração igual a $^2/_{30}$ da retribuição mensal.

Os trabalhadores abrangidos por esta disposição e que faltem ao serviço num período coincidente com um sábado ou domingo perdem sempre o direito ao acréscimo de $^2/_{30}$ da remuneração correspondente ao primeiro feriado que coincida com a sua folga, quer a falta seja justificada, quer injustificada.

Não se consideram faltas, para o disposto no parágrafo anterior, as ausências ao serviço pelos seguintes motivos: casamento, nojo, férias, aniversário, doença súbita grave ou qualquer ausência para cumprimento de deveres impostos por lei;

b) Os trabalhadores que, de uma maneira não sistemática ou durante uma parcela do ano, estejam sujeitos àquele condicionalismo receberão por cada feriado trabalhado $^2/_{30}$ da retribuição mensal, ainda que o feriado coincida com um sábado ou com um domingo.

Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.

5 — Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do serviço, não podem descansar no dia da ponte, gozarão um dia junto a uma folga, em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.

Cláusula 33.ª

(Diuturnidades)

Em função da sua antiguidade, os trabalhadores receberão diuturnidades de acordo com o seguinte esquema:

Mais de 5 anos	850$00
Mais de 10 anos	1 700$00
Mais de 15 anos	2 550$00
Mais de 20 anos	3 400$00
Mais de 25 anos	4 250$00

Cláusula 34.ª

(Subsídio de quilometragem)

1 — Ao pessoal em funções de maquinista e factor em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido em galeria.

2 — O cálculo do subsídio previsto no n.º 1 será efectuado da seguinte forma:

$$S_{km} = (P_1 \times P_i) + (P_2 \times P_i) + (P_3 \times P_i)$$

onde,

S_{km} = Subsídio de quilometragem;
P_1 = Percurso efectuado até 1000 km;
P_2 = Percurso efectuado entre 1000 km e 2000 km;
P_3 = Percurso efectuado além de 2000 km;
P_i = Prémio unitário de quilómetro percorrido;
$_i$ = Escalão aplicável conforme o quadro seguinte:

Escalão (*i*)	Percurso mensal (quilómetros)	Factores	Maquinistas
1	$0 \leq P_1 \leq 1000$	$20	$25
2	$1000 < P_2 \leq 2000$	$65	$80
3	$P_3 > 2000$	2$30	2$50

3 — O subsídio será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

Cláusula 37.ª–B

(Prémio de assiduidade)

O trablhador, por cada período normal de trabalho diário completo efectivamente prestado, tem direito a um prémio de assiduidade de 50$.

Cláusula 37.ª–C

(Subsídio de livros)

A empresa obriga-se a atribuir um subsídio especial anual para livros escolares, no valor de 2000$, por cada filho em escolaridade obrigatória em estabelecimento oficial de ensino, desde que na dependência económica do trabalhador do ML e não seja repetente. No caso de primeira repetição de qualquer ano, o subsídio será reduzido a 50 %.

Cláusula 60.ª

(Subsídio alimentar)

1 — O trabalhador, por cada período normal de trabalho diário efectivamente prestado, tem direito a um subsídio alimentar de 250$.

2 — Independentemente do número de horas de trabalho, a cada trabalhador que utilizar o refeitório da empresa para tomada de refeição será deduzido 60 % do valor respectivo no subsídio alimentar que lhe for devido. O valor da refeição não poderá ultrapassar, em caso algum, a quantia de 350$, nem a dedução ao trabalhador o valor de 210$.

ANEXO II

Remunerações

Grupos	Vencimentos
I	15 000$00
II	15 700$00
III	16 700$00
IV	17 900$00
V	19 100$00
VI	21 000$00
VII	23 900$00
VIII	26 700$00

Lisboa, 1 de Março de 1982.

Entidades outorgantes deste acordo de empresa:

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

José Jacinto Lourenço Marques.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)
Joaquim José Pinheiro da Fonseca.
Luís Barroso Pereira Alves.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia:

(Assinatura ilegível.)
Joaquim José Pinheiro da Fonseca.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa.

O Secretariado, *Eduardo F. Pereira.*

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea *b*) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa o seguinte Sindicato:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços.

é nosso filiado.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 1982. — Pelo Secretário, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 23 de Abril de 1982, a fl. 190 do livro n.º 2, com o n.º 129/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519–C1/79.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., a seguir referido por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, onde quer que estes exerçam a sua actividade ao serviço da empresa.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego.*

2 — A tabela salarial e a restante matéria negociada terão a duração de 12 meses.

3 — A tabela salarial tem eficácia retroactiva reportada ao dia 15 de Fevereiro de 1982.

4 — O período de vigência deste acordo considera-se automaticamente prorrogado por períodos sucessivos de três meses, se qualquer das partes não fizer a sua denúncia por escrito ou não apresentar a respectiva proposta de revisão até 60 dias antes do seu termo.

Cláusula 11.ª

(Contratos a prazo)

1 — Para a realização de trabalhos determinados poderá a empresa celebrar contratos a prazo, os quais ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

Cláusula 13.ª-A

(Enquadramento)

No prazo de 60 dias a contar da data da publicação da presente convenção deverão ser estabelecidos novos enquadramentos, os quais produzirão efeitos relativamente a 15 de Fevereiro de 1982.

CAPÍTULO VIII

Trabalho extraordinário e trabalho nocturno

Cláusula 22.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Não é permitida à empresa o recurso sistemático a trabalho extraordinário.

3 — O máximo de horas extraordinárias possíveis por cada trabalhador não excederá, em princípio, 150 horas anuais.

4 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho extraordinário, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

5 — O trabalho extraordinário será remunerado com o acréscimo de 50 % em dias normais de trabalho.

Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100 %.

Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com o acréscimo de 100 %.

Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o primeiro dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

Cláusula 23.ª-B

(Subsídio de turnos)

1 — O subsídio de turnos será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — As retribuições fixas serão acrescidas, para os trabalhadores em regime de turnos, de um subsídio mensal de valor igual a 6 % da retribuição mensal do grupo V.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turnos previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com duas ou três e mais variantes, terão direito ao subsídio por inteiro estabelecido no n.º 3;

b) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador, determinado expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;

c) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado apenas uma parte daquele trabalho efectivo, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea anterior;

d) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variante, não terão direito ao referido subsídio.

CAPÍTULO IX

Descanso semanal, feriados, férias e licença sem retribuição

Cláusula 24.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores ligados ao tráfego, e a todos aqueles a que a natureza do trabalho não permite descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que garanta, em média, dois dias de descanso semanal e que permita a coincidência com o domingo pelo menos de 4 em 4 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da direcção da empresa.

3 — *a*) São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, os quais, à data da assinatura deste Acordo são os seguintes:

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

b) Além dos feriados obrigatórios referidos no número anterior, serão também observados como feriados:

Terça-feira de Carnaval;
13 de Junho.

4 — Os trabalhadores que, por exigência do serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados serão remunerados do seguinte modo:

a) Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática, ao longo de todo o ano, estejam sujeitos àqueles condicionalismos receberão por cada feriado, com excepção dos coincidentes com sábados, domingos ou situação de baixa, um acréscimo de remuneração igual a $^{2}/_{30}$ da retribuição mensal.

Os trabalhadores abrangidos por esta disposição e que faltem ao serviço num período coincidente com um sábado ou domingo perdem sempre o direito ao acréscimo de $^{2}/_{30}$ da remuneração correspondente ao primeiro feriado que coincida com a sua folga, quer a falta seja justificada, quer injustificada.

Não se consideram faltas, para o disposto no parágrafo anterior, as ausências ao serviço pelos seguintes motivos: casamento, nojo, férias, aniversário, doença súbita grave ou qualquer ausência para cumprimento de deveres impostos por lei;

b) Os trabalhadores que, de uma maneira não sistemática ou durante uma parcela do ano, estejam sujeitos àquele condicionalismo receberão por cada feriado trabalhado $^{2}/_{30}$ da retribuição mensal, ainda que o feriado coincida com um sábado ou com um domingo.

Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.

5 — Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do serviço, não podem descansar no dia da ponte, gozarão um dia junto a uma folga, em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.

Cláusula 33.ª

(Diuturnidades)

Em função da sua antiguidade, os trabalhadores receberão diuturnidades de acordo com o seguinte esquema:

Mais de 5 anos	850$00
Mais de 10 anos	1 700$00
Mais de 15 anos	2 550$00
Mais de 20 anos	3 400$00
Mais de 25 anos	4 250$00

Cláusula 34.ª

(Subsídio de quilometragem)

1 — Ao pessoal em funções de maquinista e factor em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido em galeria.

2 — O cálculo do subsídio previsto no n.º 1 será efectuado da seguinte forma:

$$S_{km} = (P_1 \times P_i) + (P_2 \times P_i) + (P_3 \times P_i)$$

onde,

S_{km} = Subsídio de quilometragem;
P_1 = Percurso efectuado até 1000 km;
P_2 = Percurso efectuado entre 1000 km e 2000 km;
P_3 = Percurso efectuado além de 2000 km;
P_i = Prémio unitário de quilómetro percorrido;
i = Escalão aplicável conforme o quadro seguinte:

Escalão (i)	Percurso mensal (quilómetros)	Factores	Maquinistas
1	$0 \leq P_1 \leq 1000$	$20	$25
2	$1000 < P_2 \leq 2000$	$65	$80
3	$P_3 > 2000$	2$30	2$50

3 — O subsídio será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

Cláusula 37.ª-B

(Prémio de assiduidade)

O trablhador, por cada período normal de trabalho diário completo efectivamente prestado, tem direito a um prémio de assiduidade de 50$.

Cláusula 37.ª-C

(Subsídio de livros)

A empresa obriga-se a atribuir um subsídio especial anual para livros escolares, no valor de 2000$, por cada filho em escolaridade obrigatória em estabelecimento oficial de ensino, desde que na dependência económica do trabalhador do ML e não seja repetente. No caso de primeira repetição de qualquer ano, o subsídio será reduzido a 50 %.

Cláusula 60.ª

(Subsídio alimentar)

1 — O trabalhador, por cada período normal de trabalho diário efectivamente prestado, tem direito a um subsídio alimentar de 250$.

2 — Independentemente do número de horas de trabalho, a cada trabalhador que utilizar o refeitório da empresa para tomada de refeição será deduzido 60 % do valor respectivo no subsídio alimentar que lhe for devido. O valor da refeição não poderá ultrapassar, em caso algum, a quantia de 350$, nem a dedução ao trabalhador o valor de 210$.

ANEXO II

Remunerações

Grupos	Vencimentos
I	15 000$00
II	15 700$00
III	16 700$00
IV	17 900$00
V	19 100$00
VI	21 000$00
VII	23 900$00
VIII	26 700$00

Lisboa, 1 de Março de 1982.

Entidades outorgantes deste acordo de empresa:

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:
José Manuel da Conceição Morais.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 23 de Abril de 1982, a fl. 190 do livro n.º 2, com o n.º 130/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.