

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 45

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

|                 |        |         |        |              |            |
|-----------------|--------|---------|--------|--------------|------------|
| BOL. TRAB. EMP. | LISBOA | VOL. 45 | N.º 45 | p. 3287-3348 | 8-DEZ-1978 |
|-----------------|--------|---------|--------|--------------|------------|

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) — Deliberações da comissão técnica tripartida emergente (anexo II) ..... 3288
- PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Deliberação da comissão técnica tripartida emergente ..... 3288

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT celebrado entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Feder. Nacional dos Trabalhadores do Comércio e outros ..... 3289

#### Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre o Metropolitano de Lisboa e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros ..... 3289
- ACT entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi e o Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e outros ..... 3308
- CCT do comércio retalhista de Braga — Decisão arbitral — Rectificação ..... 3346

### Organizações do trabalho:

#### Associações patronais — Estatutos:

##### Alterações:

- Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro ..... 3347

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) — Deliberações da comissão técnica tripartida emergente

#### ANEXO II

##### I

A comissão técnica constituída nos termos da base LXXXII da PRT em epígrafe, publicada in *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, após reunião no dia 19 de Outubro de 1978, apreciou e deliberou o seguinte:

1 — No anexo I da PRT é criada a carreira de operadores de sistemas especialistas (OSE), com níveis J e K.

2 — Como requisitos de acesso à carreira é necessário:

a) Experiência de, pelo menos, cinco anos em funções de operação de computadores, de

manutenção de *software*, de programação ou análise de aplicações;

b) Prestação de provas onde se demonstre aptidão para o desempenho das funções ou reconhecimento dessa aptidão através da análise do trabalho já desenvolvido.

3 — As condições de promoção de J e K correspondem a (c) do anexo II da PRT.

A mesma comissão técnica, após reunião no dia 26 de Outubro de 1978 deliberou extinguir a carreira de radiomecânicos.

---

### PRT para a ind. metalúrgica e metalomecânica — Deliberação da comissão técnica tripartida emergente

A comissão técnica tripartida criada pela base III da portaria mencionada em título (publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1977), no âmbito da competência prevista na mesma base, na sua reunião de 2 de Outubro de 1978, tomou a seguinte deliberação:

#### Interpretação do n.º 2 da cláusula 72.ª da parte II da portaria

A contagem dos prazos de três ou cinco meses fixados no n.º 2 da cláusula 72.ª tem início a partir da data da entrada em vigor da PRT.

# PORTARIAS DE EXTENSÃO

## Aviso para PE do CCT celebrado entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Feder. Nacional dos Trabalhadores do Comércio e outros

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado, por um lado, entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e, por outro, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do mesmo diploma legal, tornará extensivas as disposições constantes da referida convenção colectiva a todas as entidades patronais não inscritas na associação outorgante que exerçam idêntica actividade no território do continente, bem como aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, não inscritos nas associações sindicais subscritoras da convenção, ao serviço de entidades patronais do sector quer estas se encontrem ou não filiadas na referida associação patronal.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### ACT entre o Metropolitano de Lisboa e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Clausulado respeitante a arquitectos, engenheiros e outros licenciados, engenheiros técnicos e outros bacharéis

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e revisão do acordo colectivo de trabalho

##### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, a empresa nacionalizada Metropolitano de Lisboa e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções ou cargos para os quais sejam exigíveis habilitações escolares de arquitectos, engenheiros e outros licenciados, engenheiros técnicos e outros bacharéis, representados pelos organismos sindicais outorgantes ou por aqueles que os venham a substituir.

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1 — Este acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2 — Este acordo colectivo de trabalho tem a duração mínima que estiver, ou vier a ser, permitida pela lei.

3 — A tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração máxima de doze meses.

4 — A tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária serão obrigatoriamente substituídas até ao limite máximo de doze meses, ficando desde já vinculativamente estabelecido que a futura tabela salarial e as restantes novas cláusulas do tipo acima referido entram em vigor, para todos os efeitos, e são eficazes a contar, no máximo, do primeiro dia posterior à data do termo de vigência das agora acordadas.

5 — A tabela salarial, os complementos de reforma e todas as cláusulas com expressão pecuniária têm eficácia retroactiva reportada ao dia 1 de Janeiro de 1978.

O subsídio de férias é devido a todos os trabalhadores que gozarem férias a partir de 1 de Janeiro de 1978.

6 — O período de vigência deste acordo considera-se automaticamente prorrogado por períodos sucessivos de três meses, se qualquer das partes não fizer a sua denúncia por escrito ou não apresentar a respectiva proposta de revisão até sessenta dias antes do seu termo.

### Cláusula 3.ª

#### (Revisão)

1 — A revisão do ACT iniciar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total. O processo de revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, com indicação das cláusulas que se pretendem rever, até sessenta dias antes do termo de cada período de vigência. A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, implicará a apresentação de uma proposta de revisão do acordo, até sessenta dias antes do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

4 — As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de trinta dias.

5 — Findo o período das negociações estabelecido no número anterior sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á na fase de conciliação, quando uma das partes manifeste, por escrito, tal desejo. A fase de conciliação deverá estar terminada no prazo de quinze dias úteis.

6 — Terminada a fase de conciliação sem que se tenha chegado a acordo, entrar-se-á na fase de arbitragem, apenas quanto às cláusulas em que não tiver havido acordo das partes, podendo, em casos excepcionais e por mútuo acordo das partes, ser igualmente alvo de arbitragem matérias já acordadas anteriormente, relacionadas com as cláusulas ou matérias em desacordo.

### Cláusula 4.ª

#### (Comissão paritária)

1 — a) É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes da direcção da empresa e dois dos sindicatos outorgantes do ACT, 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 de funções no caso de ausência do efectivo.

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste ACT, 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 ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — 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 a indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião.

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretar cláusulas do presente ACT;

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

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

4 — a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um membro efectivo 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 dos seus membros, são automaticamente aplicáveis à direcção da empresa e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor e sejam publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 5.ª

#### (Obrigações da empresa e garantias do trabalhador)

A empresa obriga-se a:

1) 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.

Criar e manter, no mínimo, um posto de primeiros socorros, devidamente localizado nas suas instalações, até que sejam alteradas as actuais estruturas dos serviços médico-sociais da Previdência.

2) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª «Reconversão profissional».

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

4) 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.

5) Não criar obstáculo ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical.

6) 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.

7) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde ateste a situação profissional deste na Empresa, mas tão-somente sobre o assunto requerido.

8) 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.

9) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência jurídica e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

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

11) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguar os motivos do desaparecimento ou se esclareça as condições de inutilização e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

12) Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste acordo.

#### Cláusula 6.ª

##### (Obrigações do trabalhador e garantias da empresa)

O trabalhador obriga-se a:

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

2) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de acordo com este acordo.

3) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem 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.

4) 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.

5) 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 não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores.

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

7) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça.

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

### CAPÍTULO III

#### Admissões

##### Cláusula 7.ª

##### (Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço do Metropolitano de Lisboa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Terem satisfeito as obrigações militares que lhe tenham sido exigidas, para o pessoal masculino;

b) Possuírem as habilitações escolares correspondentes às profissões que se proponham desempenhar;

c) Possuírem a carteira profissional, quando tal seja obrigatório;

d) Serem aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços de medicina do trabalho, adequados às suas funções;

e) Não serem deformados ou não estarem em situação equiparada.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, da cláusula 8.ª «Condições especiais de admissão» e da cláusula 18.ª «Regime normal de acesso».

3 — Sempre que, para um bom funcionamento da empresa, seja necessário proceder ao recrutamento de trabalhadores com qualificações especiais, por comprovadamente não existirem na empresa, poderá esta recorrer a recrutamento externo.

4 — A admissão de trabalhadores nas condições do número anterior deve obedecer ao regime previsto na cláusula 19.ª «Concursos de admissão».

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

##### Cláusula 8.ª

##### (Condições especiais de admissão)

Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas sindicais específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão, a observância de tais normas

prevalece sobre as definidas na cláusula 7.ª «Condições de admissão».

#### Cláusula 9.ª

##### (Readmissão)

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão.

2 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não importará, para efeitos de eventual readmissão, na mesma carreira profissional, perda da antiguidade adquirida até à data da denúncia ou rescisão.

3 — 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 continuasse ao serviço.

#### Cláusula 10.ª

##### (Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro permanente poderá ser feita após um período experimental máximo de dois meses.

2 — Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a curso de formação de duração superior a dois meses, o período experimental só termina depois de concluído esse curso.

3 — Durante o período experimental a direcção da empresa poderá recusar a admissão do trabalhador, desde que este revele impossibilidade de se ajustar às funções que lhe virão a ser confiadas.

A inaptidão ou impossibilidade terá de ser devidamente fundamentada, por escrito, pela direcção da empresa, ao organismo sindical respectivo, desde que este o solicite.

Esta fundamentação deverá assentar, se o trabalhador ou a direcção da empresa assim o desejarem, num relatório elaborado por uma comissão composta por dois membros, um dos quais será um delegado sindical, que representa o trabalhador na empresa, ou, na falta deste, um dirigente do respectivo sindicato.

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

#### 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 ACT 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.

## CAPÍTULO IV

### Categorias profissionais e chefias

#### Cláusula 12.ª

##### (Quadro do pessoal da empresa)

1 — Constituem o quadro permanente da empresa todos os trabalhadores que se encontram actualmente ao seu serviço, com carácter de efectividade e a tempo inteiro, e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — A admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho ou a supressão destes compete à direcção da empresa. Esta obriga-se, no entanto, a justificar previamente a necessidade de tais admissões ou supressões, a fim de que os representantes dos trabalhadores se pronunciem sobre esta matéria.

3 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo os casos justificados, a não ser que haja lugar à supressão de postos de trabalho, caso em que se aplicará o disposto no n.º 2 desta cláusula.

4 — A direcção da empresa elaborará, em Março de cada ano, mapas de quadros de pessoal, dos quais enviará um exemplar aos sindicatos e dois à Direcção-Geral do Trabalho, para apreciação e aprovação, respectivamente.

5 — Desses mapas constarão, obrigatoriamente, os seguintes elementos de identificação dos trabalhadores: nome, categoria profissional, anos de aprendizagem ou de estágio, retribuição, data da admissão, data da última promoção, número de sócio do sindicato e da caixa de previdência.

6 — A empresa afixará nos locais de trabalho e em sítios de fácil consulta para os trabalhadores, um exemplar dos mapas referidos em 5, depois de visado pela Direcção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 13.ª

##### (Categorias profissionais)

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

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes colectivas que assinam este acordo, desde que para tal exista concordância entre a direcção da empresa e o organismo sindical respectivo.

A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição da respectiva ficha de funções.

3 — Os trabalhadores ao serviço da empresa, à data da entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho, serão enquadrados nos diversos grupos profissionais constantes do anexo I, em função dos anos de antiguidade na respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 14.ª

##### (Trabalhadores com funções de chefia)

1 — Constituem cargos de chefia a que os trabalhadores têm acesso directo nos sectores técnicos (investigação, estudos, projectos e produção), os seguintes:

Director;  
Chefe de divisão;  
Chefe de departamento;  
Chefe de sector.

Estas designações poderão ser alteradas, mantendo-se, embora, o respectivo conteúdo e enquadramento.

2 — Estes cargos serão desempenhados por trabalhadores, da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa 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 aos 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 direcção da empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

4 — Os trabalhadores que desempenhem as funções referidas no n.º 1 desta cláusula têm direito a uma gratificação de chefia, de acordo com o estabelecido na cláusula 32.ª «Retribuição do trabalho» e no anexo I.

5 — A direcção da empresa poderá sempre destituir os chefes que na prática manifestem incapacidade de satisfazer os requisitos definidos no n.º 2.

Havendo destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, não sendo aumentado até à equiparação.

6 — Não se aplica o disposto no número anterior, quando a destituição resultar de pedido expresso pelo trabalhador e aceite pela direcção da empresa.

7 — Os trabalhadores que ocupem actualmente cargos de chefia mantêm direito à remuneração que vêm recebendo, se ela for superior à prevista neste acordo para os de igual situação profissional, não podendo sofrer, no entanto, aumentos até à equiparação.

#### Cláusula 15.ª

##### (Inspectores superiores)

1 — Aos trabalhadores que, no consenso da direcção da empresa e dos seus técnicos, seja reconhe-

cida elevada competência profissional, no domínio da respectiva especialidade, é assegurado o acesso directo à categoria de inspector superior.

2 — Os trabalhadores que desempenhem as funções referidas no número anterior têm direito a uma remuneração especial, de acordo com o estabelecido na cláusula 32.ª «Retribuição do trabalho» e no anexo I.

## CAPÍTULO V

### Formação, acesso e reconversão profissional

#### Cláusula 16.ª

##### (Formação e acesso profissional)

1 — A direcção da empresa obriga-se a dar formação técnica não escolar a todos os trabalhadores, até ao limite máximo da sua carreira profissional dentro da empresa.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e a manutenção de condições de aprendizagem e a informação e a preparação continuadas do trabalhador sobre todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua carreira profissional na empresa.

3 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados serão concedidas duas horas diárias, antes do início das aulas, ou uma hora diária, antes do termo do trabalho, sem perda de remuneração, durante o período das aulas.

4 — Os trabalhadores que 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 número anterior.

5 — As facilidades previstas nos n.ºs 3 e 4 serão concedidas, desde que de tal não resulte a necessidade de aumentar os quadros.

Esta necessidade deverá ser objecto de consenso entre a direcção da empresa e os representantes dos trabalhadores.

6 — A empresa deverá solicitar, às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores, informações acerca da assiduidade e aproveitamento para confirmar ou anular as autorizações referidas nos citados números.

#### Cláusula 17.ª

##### (Reconversão profissional)

1 — Os trabalhadores que, em virtude do exame médico dos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções entram em regime de reconversão.

2 — A direcção 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 — As acções de reconversão serão reguladas pelo regulamento de reconversão em vigor.

5 — Mantém-se em vigor uma comissão de reconversão com a seguinte composição:

- Um médico de medicina do trabalho;
- O chefe do serviço de pessoal;
- Dois representantes dos sindicatos maioritários, outorgantes deste acordo;
- Um representante do sindicato do trabalho a reverter;
- Um representante do sindicato do posto de trabalho oferecido ao trabalhador.

6 — O trabalhador em reconversão não poderá recusar mais de duas ofertas de postos de trabalho para os quais esteja indicado.

A recusa da oferta de três postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar, punível nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 45.ª «Sanções disciplinares».

7 — A comissão de reconversão compete elaborar os processos individuais devidamente informados, em caso de recusa por parte do trabalhador dos postos de trabalho que lhe foram oferecidos, a fim de serem enviados ao instrutor do processo disciplinar.

## CAPÍTULO VI

### Regimes especiais de promoções e concursos

#### Cláusula 18.ª

##### (Regime normal de acesso)

1 — As promoções ou mudanças de profissão de quaisquer profissionais para profissões diferentes daquela que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitas ao estabelecido na cláusula 16.ª «Formação e acesso profissional».

2 — As mudanças de profissão previstas no número anterior só serão permitidas, quando de tal não resultem graves consequências para o serviço.

Se o trabalhador, por motivos de serviço, não puder ocupar de imediato o cargo para o qual concorreu terá assegurada a sua passagem, logo que deixem de existir os impedimentos que originaram a não passagem ao lugar a que se candidatou.

3 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da sua profissão e sector de actividade, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

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

#### Cláusula 19.ª

##### (Concursos de admissão)

1 — Será aberto concurso documental para o preenchimento de vagas, se se justificar a sua manutenção, ou de novos lugares, no prazo máximo de sessenta dias após a verificação daquelas situações.

2 — Só no caso de inexistência comprovada de trabalhadores na empresa aptos e interessados no preenchimento desses lugares a direcção da empresa poderá recorrer a trabalhadores a admitir de novo.

3 — Os concorrentes deverão fazer prova das condições fixadas nas alíneas a), b), c) e e) do n.º 1 da cláusula 7.ª «Condições de admissão».

4 — Os concorrentes serão submetidos a exames médicos para efeito do disposto na alínea d) do n.º 1 da cláusula 7.ª «Condições de admissão».

5 — Os concorrentes poderão ser submetidos a exames psicotécnicos.

6 — Serão constituídas comissões profissionais, formadas por três trabalhadores, para apreciação dos elementos referidos nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 desta cláusula. Sempre que possível, estas comissões serão compostas por trabalhadores com a mesma qualificação escolar que os concorrentes, sendo um deles da mesma especialidade.

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

8 — Qualquer concorrente ou as direcções sindicais, a pedido dos mesmos, têm acesso à consulta dos processos relativos ao concurso efectuado.

## CAPÍTULO VII

### Horário de trabalho e tolerância de ponto

#### Cláusula 20.ª

##### (Horário de trabalho)

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

2 — O período normal de trabalho é de trinta e seis horas semanais, sem prejuízo de qualquer outro horário que venha a ser imposto por lei aos trabalhadores abrangidos por este acordo.

3 — Não haverá isenção de horário de trabalho para nenhum dos trabalhadores abrangidos por este acordo, excepto quando haja acordo entre a direcção da empresa, o trabalhador e o respectivo sindicato.



4 — O *contrôle* do exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

5 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo nem menos de três.

Exceptuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido a concordância do trabalhador e da direcção da empresa, com conhecimento prévio dos sindicatos respectivos.

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que trabalham em regime de horário seguido, os quais terão direito a um intervalo de uma hora no momento mais apropriado às possibilidades de serviço e sem prejuízo deste.

7 — Os trabalhadores poderão trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 4 e 5 desta cláusula.

Este regime será objecto de regulamento a acordar entre as partes.

8 — O local onde o trabalhador deve retomar o trabalho, após a interrupção para a refeição, tem de ser o mesmo onde o interrompeu.

Sempre que este local não seja o mesmo daquele em que vai ser retomado o trabalho, a deslocação terá de ser feita dentro do horário de serviço.

9 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a dez horas. A pedido do trabalhador poderá, ocasionalmente, ser reduzido para oito horas.

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 nos casos em que motivos graves de interesse para o trabalhador não lhe permitam continuar ao serviço.

Em qualquer caso, a substituição terá de estar obrigatoriamente assegurada, no máximo dentro de uma hora e trinta minutos após o termo do período normal de trabalho.

11 — O período normal de trabalho mensal correspondente às remunerações fixadas por este acordo será de:

$$\frac{n \times 52 \text{ semanas}}{12 \text{ meses}} = x \text{ horas mensais}$$

sendo  $n$  o número de horas de trabalho semanais.

12 — Os horários de trabalho e as escalas de serviço, antes de serem enviados à Direcção-Geral do Trabalho para aprovação, serão discutidos e aprovados pelos delegados sindicais. A não aprovação deverá ser justificada.

## Cláusula 21.ª

### (Tolerância de ponto)

1 — Os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa têm uma tolerância de ponto de quinze minutos diários, desde que não se verifique sistematicidade.

2 — Qualquer fracção a mais nas chegadas em atraso para além de quinze minutos implica a perda de tempo por fracções de uma hora. Para o pessoal de tracção deverão ser consideradas as necessidades de serviço.

3 — As chegadas em atraso, nos termos do n.º 2, mais de quatro vezes por mês, implicam perdas de meios dias, sendo consideradas apenas dentro de cada mês.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho extraordinário e trabalho nocturno

## Cláusula 22.ª

### (Trabalho extraordinário)

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

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

3 — O máximo de horas extraordinárias possíveis por cada trabalhador não deverá exceder cento e cinquenta horas anuais.

4 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal e sem ser na sua continuação 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 três 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

### (Serviço de prevenção)

1 — A empresa organizará escalas de prevenção, em regime de rotação, não podendo, em regra, cada trabalhador estar de prevenção mais do que um fim de semana em cada mês.

2 — O trabalhador designado para prevenção estará sempre localizável e à disposição da empresa nos dias de descanso semanal e feriados, para acudir às necessidades urgentes de serviço.

3 — O serviço de prevenção será remunerado de acordo com o disposto na cláusula 34.ª «Retribuição do serviço de prevenção».

#### Cláusula 24.ª

##### (Trabalho nocturno)

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

2 — Os trabalhadores que atinjam vinte anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade, em regime de trabalho nocturno ou de turnos que o inclua, serão dispensados da prestação de trabalho nocturno se a medicina do trabalho considerar tal medida indispensável.

3 — O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte é remunerado com o acréscimo uniforme de 15\$ por hora, independentemente do vencimento do trabalhador.

### CAPÍTULO IX

#### Descanso semanal, feriados, férias e licenças sem retribuição

#### Cláusula 25.ª

##### (Descanso semanal e feriados)

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

2 — Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles em que a natureza do trabalho não permite descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta em média dois dias de descanso semanal e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário, e que haja concordância da direcção da empresa.

3 — 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.

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 e ao longo de todo o ano, estejam sujeitos àqueles condicionamentos receberão por cada feriado, com excepção dos coincidentes com sábados, domingos ou situação de baixa, um acréscimo de remuneração igual a  $\frac{2}{30}$  da retribuição mensal.

Os trabalhadores abrangidos por esta disposição e que faltem ao serviço num feriado coincidente com um sábado ou domingo perdem sempre o direito ao acréscimo de  $\frac{2}{30}$  da remuneração mensal 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 condicionamento receberão por cada feriado trabalhado  $\frac{2}{30}$  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 possam descansar no dia da ponte gozarão um dia junto a uma folga, em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.

#### Cláusula 26.ª

##### (Férias e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a trinta dias de férias por ano, vencendo-se esse direito a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

Sem prejuízo do disposto no n.º 3, o trabalhador só tem, porém, direito a gozar férias no ano civil seguinte ao da sua admissão e, neste caso, a partir de 1 de Abril.

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

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano, desde que não seja o seu primeiro emprego e não tenham gozado férias nesse ano.

4 — A época normal de férias será compreendida entre 1 de Maio e 30 de Setembro. Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possam ser concedidas férias totais na época normal de férias assegurado um mínimo de quinze dias

durante aquela época, sempre que o trabalhador não manifeste preferência por gozar a totalidade das férias em qualquer outra época.

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

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

6 — As férias são marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa. A empresa obriga-se a respeitar o direito do trabalhador a gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

7 — Podem acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

8 — No início das férias o trabalhador receberá, além da remuneração normal, um subsídio de férias equivalente ao período de férias a que tiver direito. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a dez dias de férias consecutivos.

9 — O trabalhador que se encontre na situação de doente, tendo prestado qualquer tempo de trabalho no ano a que as férias respeitam, terá direito a férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio após o seu regresso ao trabalho. Se o trabalhador não tiver podido gozar as férias relativas ao ano anterior no ano em que teve baixa, por se encontrar doente ou ter sido reformado, receberá a importância correspondente ao subsídio de férias até 31 de Dezembro desse ano, caducando o direito a estas férias se as não tiver podido gozar até 31 de Março do ano imediato.

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

11 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar têm direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa.

12 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e subsídio que iria gozar no ano da cessação, se ainda as não tiver gozado, bem como os períodos correspondentes aos meses em que trabalhou no próprio ano da cessação do contrato.

13 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50 % das férias.

14 — O não cumprimento pela empresa, nos prazos devidos e sem consentimento do trabalhador, das disposições desta cláusula obriga ao pagamento ao trabalhador da importância correspondente ao triplo dos períodos e valores em falta.

#### Cláusula 27.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, a seu pedido, licença sem retribuição, até noventa dias, contando-se este período 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.

### CAPÍTULO X

#### Faltas

#### Cláusula 28.ª

(Faltas — princípios gerais)

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

2 — Qualquer fracção de tempo perdido, para além da tolerância definida na cláusula 21.ª «Tolerância de ponto», poderá ser somada por fracções de uma hora, constituindo uma falta quando perfizer um horário completo de um dia de trabalho.

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

4 — Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável encarregado pela empresa.

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 injustificação da falta.

5 — A natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador, pela empresa, no prazo de sete dias a contar da data da entrega do documento justificativo, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

6 — O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas, nos termos do estabelecido na cláusula 29.ª «Faltas justificadas».

## Cláusula 29.ª

### (Faltas Justificadas)

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

| Natureza da falta   | Documento comprovativo  |
|---|---|
| a) Doença, acidente de trabalho e parto.  | Boletim de baixa dos SMS, documento da companhia de seguros ou atestado médico, no caso de o trabalhador não estar aí da abrangido pelos SMS. |
| b) Durante cinco dias consecutivos completos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, noras e genros, padrastos e madrastras.  | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.   |
| c) Durante dois dias completos, por falecimento de avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados e outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação.   | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.   |
| d) Durante onze dias úteis consecutivos, por casamento.   |   |
| e) Durante dois dias, por parto da esposa.  |   |
| 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.  | Contrafé ou aviso.  |
| h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical, de acordo com a lei, 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) O dia de prestação de provas de exame.   | Documento passado pela escola.  |
| j) 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.   |
| k) O dia do aniversário natalício do trabalhador.   |   |
| m) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.   |   |

As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores, sem apresentação dos documentos comprovativos correspondentes, serão sempre injustificadas e não remuneradas ou descontadas nas férias.

2 — As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração, com excepção das que, nos termos da alínea f), forem dadas pela prestação de serviço militar e das que, nos termos da alínea m), forem expressamente autorizadas com a indicação de «não remuneradas».

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

Estas faltas são acrescidas de mais um 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).

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

5 — Consideram-se ainda justificadas as seguintes faltas:

a) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído;

b) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, estas faltas serão consideradas injustificadas.

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

7 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, deverão ser entregues, na divisão respectiva, no prazo de sete dias a contar da data da sua entrada ao serviço, com excepção dos referidos na alínea a), cujo prazo se conta a partir do início das faltas.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta. Contudo, se o trabalhador vier, posteriormente, a fazer prova suficiente da sua impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

8 — A comissão administrativa é a entidade com competência para apreciar os pedidos de justificação de faltas, podendo delegar tais poderes.

## Cláusula 30.ª

### (Faltas Injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas 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, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato;

O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Por cada cinco dias completos será reduzido, em adicional ao disposto na alínea anterior, um dia ao período de férias, até ao máximo de um terço das férias;

c) Possibilidade de sanção nos termos das alíneas a) e b) da cláusula 45.ª «Sanções disciplinares», desde que atinja quinze faltas no mesmo ano civil, possibilidade de sanção nos termos da alínea c) da mesma cláusula, desde que atinja vinte faltas no mesmo ano civil;

d) Possibilidade de desligamento da empresa por abandono de lugar, nos termos da cláusula 31.ª «Abandono de lugar».

#### Cláusula 31.ª

##### (Abandono de lugar)

1 — Verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos, sem que apresente qualquer justificação, ser-lhe-á enviada uma carta registada com aviso de recepção, procurando saber as razões da sua ausência.

2 — Não sendo dada qualquer resposta à referida carta no prazo de mais quinze dias, será considerado abandono de lugar, equivalente a rescisão de contrato por parte do trabalhador, sem aviso prévio.

3 — A medida prevista no número anterior só será susceptível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta cláusula.

4 — Os casos de abandono de lugar, com consequente desligamento da empresa, serão sempre objecto de processo disciplinar.

### CAPÍTULO XI

#### Remunerações

#### Cláusula 32.ª

##### (Retribuição do trabalho)

1 — Constituem a retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2 — As remunerações fixas e únicas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, tomando em linha de conta a ressalva exarada em nota complementar, junto a esse anexo, oportunamente acordada pelas partes.

3 — Os trabalhadores que desempenhem as funções referidas na cláusula 14.ª «Trabalhadores com funções de chefia», e na cláusula 15.ª «Inspectores superiores», receberão as remunerações base estabelecidas no anexo I, de acordo com os seus níveis profissionais, acrescidas das correspondentes gratificações, ou de

uma remuneração especial também definida no referido anexo I. Estas gratificações ou remuneração especial fazem parte, para todos os efeitos, das retribuições dos trabalhadores.

4 — O vencimento horário é calculado da seguinte forma:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal (VM)}}{x \text{ horas mensais (HM)}}$$

sendo  $x$  o valor dado pela fórmula constante do n.º 11 da cláusula 20.ª «Horário de trabalho».

5 — Os trabalhadores que, à data da assinatura deste acordo, auferiam retribuições superiores às previstas no anexo I para os de igual situação profissional, mantê-las-ão até que seja atingida a equiparação, após o que passarão a reger-se pelo referido anexo I.

6 — Para os efeitos do n.º 2 desta cláusula, e relativamente aos trabalhadores em que uma parte ou a totalidade da antiguidade corresponda a serviço prestado noutras categorias e que tenham completado uma formação escolar no âmbito das funções que vêm desempenhando na última categoria em que se encontram, a antiguidade a considerar, à data da mudança de categoria, será determinada pela fórmula seguinte:

$$A = A_1 \times \frac{V'}{V'_1} + A_2$$

em que:

$A_1$  = Número de anos de serviço na categoria anterior;

$V'$  = A retribuição da última categoria à data da mudança;

$V'_1$  = A retribuição que corresponderia à antiguidade  $A_1$ , à data da mudança de categoria, se o respectivo serviço tivesse sido prestado na actual ou nova categoria;

$A_2$  = O número de anos de serviço na actual categoria.

#### Cláusula 33.ª

##### (Gratificação por exercício de funções exigindo formação especializada)

1 — A retribuição dos trabalhadores admitidos segundo o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 7.ª «Condições de admissão» não poderá exceder a que resultar, durante os primeiros dez anos de serviço, da aplicação da expressão

$$R = N_1 + 6600\$$$

sendo  $R$  a retribuição mensal e  $N_1$  a retribuição atribuída ao primeiro escalão do anexo I.

A partir do décimo primeiro ano, inclusive, a remuneração mensal será a indicada no referido anexo I, sem qualquer acréscimo.

2 — O acréscimo previsto no número anterior, que vigorará apenas durante os primeiros dez anos de serviço, é passível, porém, de acumulação com qualquer gratificação por exercício de um cargo de chefia para que o trabalhador seja designado ou a que seja equiparado.

#### Cláusula 34.ª

##### (Retribuição do serviço de prevenção)

Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito por cada dia de escala a um acréscimo de remuneração igual a  $\frac{2}{30}$  da sua retribuição mensal.

No caso de serem chamados a prestar serviço e a duração deste exceder um dia normal de trabalho serão remunerados nos termos da cláusula 22.ª «Trabalho extraordinário»; se a prestação de serviço se verificar no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte serão remunerados nos termos da cláusula 24.ª «Trabalho nocturno»; se a prestação de serviço se efectuar num domingo ou dia equiparado serão compensados nos termos da cláusula 25.ª «Descanso semanal e feriados».

Para os efeitos desta cláusula considera-se como duração do dia normal de trabalho um quinto da duração do período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 35.ª

##### (Subsídio de formação)

1 — Aos trabalhadores destacados temporariamente para o exercício da função de monitor de formação é atribuído mensalmente um subsídio de formação.

2 — Sem prejuízo do n.º 3, o subsídio de formação (SF) é calculado pela seguinte fórmula:

$$SF = 15\,200\$ - RC$$

sendo RC a remuneração mensal fixa da categoria a que o trabalhador pertence.

3 — O subsídio de formação não será de montante inferior a 1500\$.

4 — Os representantes dos trabalhadores serão ouvidos sobre os critérios de selecção e programas a elaborar para a formação.

#### Cláusula 36.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 um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão pelo Natal uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar, no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para aquele serviço, será devido o pagamento de uma importância proporcional aos meses de serviço prestado na empresa.

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

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

## CAPÍTULO XII

### Direitos especiais

#### Cláusula 37.ª

##### (Direitos especiais da mulher)

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

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

b) Faltar até noventa 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 meia hora por dia, e durante um ano após o parto, para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados, na totalidade, no início ou fim dos períodos de trabalho;

d) Dispensa de comparência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante justificação do médico ginecologista assistente.

#### Cláusula 38.ª

##### (Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar)

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o tempo de serviço militar mantém 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 superior a um mês, seguido ou interpolado, dentro do mesmo ano tem direito às partes proporcionais de férias, 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 quinze dias após a sua passagem à disponibilidade.

O trabalhador deverá retomar o trabalho na empresa no prazo de trinta dias após a passagem à disponibilidade.

4 — Nos casos em que seja concedida licença militar registada ao trabalhador, com duração igual ou superior a um mês, a empresa obriga-se a conceder-lhe trabalho.

#### Cláusula 39.ª

##### (Deslocações em serviço)

1 — No caso de deslocações para fora do concelho de Lisboa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas de custo definidas no anexo II.

2 — As ajudas de custo referidas no número anterior serão igualmente atribuídas, sempre por inteiro, nos dias da partida e da chegada, salvo, quanto a esta, se se verificar antes das 12 horas, caso em que não haverá direito à sua atribuição.

3 — Nas deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem equivalente a dez anos da sua retribuição à data, a favor de beneficiário que indicará, ou, não havendo indicação, a favor do cônjuge não separado e dos descendentes menores ou incapazes, ou, na falta destes, a favor de ascendentes, ou, na falta destes últimos, a favor de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

4 — Cabe à empresa garantir os transportes ou efectuar o seu pagamento. Consoante o modo de transporte, o trabalhador terá direito: comboio, 1.ª classe; avião, turística; outros modos de transporte, equivalente.

5 — Aos trabalhadores cuja natureza de serviço o justifique, deverá ser concedido um subsídio de 4\$/km, sujeito a actualização por comum acordo entre as partes, para utilização de viatura própria, nomeadamente em deslocações para fiscalização de obras, realização de ensaios de recepção em fábricas de fornecedores, execução de tarefas por actuação inesperada ou durante o período nocturno de conservação da rede.

6 — Nas situações previstas no número anterior, e quando as circunstâncias o justificarem, deverão ser concedidos subsídios especiais para refeição.

### CAPÍTULO XIII

#### Disciplina

##### Cláusula 40.ª

###### (Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar o acto voluntário praticado pelo trabalhador, com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste acordo ou em regulamentos ou instruções em vigor na empresa.

2 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são responsáveis disciplinarmente pelas infracções disciplinares que cometam.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar da data em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

##### Cláusula 41.ª

###### (Poder disciplinar)

1 — O poder disciplinar compete à direcção da empresa, quer directamente, quer por delegação e neste caso sob a sua responsabilidade.

2 — O poder disciplinar prescreve, se não for exercido no prazo de trinta dias após o conhecimento da infracção.

##### Cláusula 42.ª

###### (Processo de inquérito)

1 — Haverá lugar a processo de inquérito, sempre que haja uma participação ou queixa em que não esteja devidamente identificado o infractor ou definida a infracção.

2 — Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para tal mandar promover a elaboração de inquérito, se for caso disso, ou mandar arquivar aqueles documentos, se entender não haver razão para prosseguimento.

Esta decisão deverá ser tomada no prazo máximo de dez dias sobre a data de recepção da participação ou queixa.

3 — Concluído o inquérito, se o inquiridor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar elaborará um relatório no prazo de três dias, remetendo-o à entidade que o tiver mandado instaurar.

4 — Concluído o inquérito, se o inquiridor entender que os factos constantes dos autos constituem infracção disciplinar elaborará um relatório no prazo de cinco dias, remetendo-o à entidade que o tiver mandado instaurar.

5 — Na situação referida no número anterior, a entidade promotora do inquérito mandará instaurar processo disciplinar, encaminhando-o para o serviço competente.

##### Cláusula 43.ª

###### (Processo disciplinar)

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas, mediante processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos.

2 — O processo disciplinar é sempre sumário, não dependendo de formalidades especiais e deverá ser conduzido de modo a levar rapidamente ao apuramento da verdade e sua conclusão.

3 — Iniciado o processo disciplinar, poderá a entidade que mandou instaurá-lo suspender o arguido da prestação do trabalho se a sua presença se mostrar prejudicial ao apuramento da verdade e ao bom andamento do processo ou for incompatível com a natureza da falta de que é acusado.

A suspensão preventiva do arguido não conduz à perda de quaisquer direitos por parte deste enquanto se mantiver tal situação.

4 — O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, podendo ouvir o participante, o arguido, as testemunhas por ambos indicadas, assim como quaisquer outras pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.

5 — Concluída a instrução do processo disciplinar, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi o agente da infracção, elaborará um relatório no prazo de três dias, remetendo-o com o respectivo processo à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que ele seja arquivado.

6 — Concluída a instrução do processo disciplinar, se o instrutor entender que ele deve prosseguir, deduzirá, no prazo de cinco dias, os artigos de acusação, enunciando, precisa e concretamente, com todas as circunstâncias conhecidas, de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que dele derivem.

7 — Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido contra recibo, ou remetida pelo correio em carta registada com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo de três dias úteis após a recepção para apresentar a sua defesa por escrito.

8 — Desde que se verifique alguns dos comportamentos que integram o conceito de justa causa para despedimento, a comunicação ao trabalhador dos artigos de acusação, referida no número anterior, será acompanhada de notificação da intenção da direcção da empresa de proceder ao seu despedimento.

9 — Se o registo vier devolvido, a diligência considerar-se-á cumprida, com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, a menos que oportunamente demonstre, de maneira inequívoca, que não se furtou à mesma.

10 — Apresentada a defesa do arguido e inquiridas as testemunhas por ele indicadas, o instrutor elaborará, no prazo de cinco dias, um relatório completo e conciso, donde constem a existência material das infracções, sua classificação e gravidade, ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação. Por solicitação do instrutor poderá a entidade que mandou instaurar o processo disciplinar, quando a complexidade deste o exigir, prorrogar o prazo estabelecido neste número.

11 — Salvo casos excepcionais, devidamente justificados, não deverá ser excedido o prazo máximo de sessenta dias entre a apresentação da participação ou queixa e a conclusão do processo.

12 — O processo, depois de relatado, será imediatamente remetido à entidade que o tiver mandado instaurar.

13 — De todos os processos disciplinares elaborados ao abrigo das disposições deste acordo serão remetidas cópias à comissão de apreciação de processos disciplinares, pela entidade que os tiver mandado instaurar, para os efeitos previstos na cláusula 44.ª «Comissão de apreciação de processos disciplinares».

#### Cláusula 44.ª

##### (Comissão de apreciação de processos disciplinares)

1 — É constituída uma comissão de apreciação de processos disciplinares com a seguinte composição:

Um delegado sindical representante de cada um dos dois sindicatos maioritários outorgantes deste acordo;

Um representante do trabalhador ao qual foi instaurado processo disciplinar.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para o exercício de funções em caso de impedimento do efectivo.

3 — A comissão de apreciação de processos disciplinares tem as atribuições seguintes:

a) Analisar os processos disciplinares instaurados aos trabalhadores abrangidos por este acordo, a partir da sua entrada em vigor;

b) Elaborar os respectivos pareceres e enviá-los à direcção da empresa no prazo de dois dias úteis a partir da data de recepção da cópia dos processos.

#### Cláusula 45.ª

##### (Sanções disciplinares)

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

a) Repreensão fundamentada, comunicada por escrito ao infractor;

b) Suspensão sem vencimento até dez dias;

c) 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 46.ª

##### (Repreensão fundamentada)

1 — A sanção de repreensão fundamentada é aplicável a faltas leves e a casos de negligência.

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

a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou erros por falta de atenção, se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;



- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultarem consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
- d) A falta de cortesia, sem atenuantes, nas suas relações com o público;
- e) A falta de respeito, considerada leve, para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

3 — Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

#### Cláusula 47.ª

##### (Suspensão sem vencimento)

1 — A suspensão sem vencimento é aplicável fundamentalmente a casos de negligência grave, desobediência e outras atitudes que prejudiquem de maneira séria o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da empresa.

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

- a) O abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;
- b) A recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Mais de quinze faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) Aceitação de gratificações de terceiros, por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) Prestação de informações erradas em matéria de serviço, por falta dos devidos cuidados;
- 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 dos seus superiores;
- i) A agressão ou a injúria por motivos de serviço;
- j) A participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público;
- n) A recusa da oferta de três postos de trabalho a que se refere o n.º 6 da cláusula 17.ª «Reconversão profissional».

#### Cláusula 48.ª

##### (Justa causa para despedimento)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente acordo.

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 ilegítima e grave às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- 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 c) do n.º 2 da cláusula 30.ª «Faltas injustificadas»;
- g) A falta culposa de observância das normas 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 local de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
- j) O abandono do lugar, nos termos da cláusula 31.ª «Abandono de lugar»;
- l) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional dentro da empresa;
- m) A recusa da colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 17.ª «Reconversão profissional» e no n.º 3 da cláusula 55.ª «Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviços».

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 49.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 50.ª

##### (Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes)

1 — É sempre lícito à direcção da empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas 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 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 sete 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 à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou a coacção da outra parte.

#### Cláusula 51.ª

##### (Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 52.ª

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

1 — O despedimento do trabalhador por iniciativa da empresa tem de resultar sempre de justa causa.

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

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, de acordo com o estabelecido no capítulo XIII.

4 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 determina a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de serviço.

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

b) O trabalhador tem direito, no caso referido na alínea anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à integração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia;

c) Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 53.ª

##### (Extinção do contrato por decisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de duração igual a duas semanas por cada ano de trabalho até ao limite máximo de um mês.

2 — 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 de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 54.ª

##### (Devolução à empresa de pertences desta)

Nos casos de cessação do contrato, a empresa poderá não liquidar as importâncias que tiver 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 55.ª

##### (Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação de 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 de serviços tenham como consequência uma redução de pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares com 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 duas ofertas de trabalho para que está indicado, ficará aquele sujeito ao disposto no n.º 6 da cláusula 17.ª «Reconversão profissional».

### CAPÍTULO XV

#### Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 56.ª

##### (Assistência na doença)

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

a) Pagamento do ordenado ou do complemento de subsídio de doença, até completar o ordenado, durante todo o tempo que se mantiver a situação de baixa ou de doença, devidamente comprovada, nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula 29.ª «Faltas justificadas».

Ao fim de trezentos e sessenta dias a situação será reexaminada pela empresa, com vista à manutenção ou anulação do pagamento do subsídio, tendo em conta o comportamento e a qualidade de trabalho;

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 medicamentosa.

2 — A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa e proceder disciplinarmente em relação aos trabalhadores em que o mesmo se não confirme.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional mantém-se o estabelecido nas cláusulas 56.<sup>a</sup> «Assistência na doença», 58.<sup>a</sup> «Reforma por invalidez ou velhice» e 59.<sup>a</sup> «Sobrevivência», entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será em relação ao valor pago pela companhia seguradora e à retribuição dos profissionais de igual categoria profissional.

### CAPÍTULO XVI

#### Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Reforma por invalidez ou velhice)

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

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

3 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência 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.

Porém, no caso da pensão de invalidez, o complemento mínimo será sempre o necessário para atingir os montantes expressos na cláusula 59.<sup>a</sup> «Sobrevivência».

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.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Sobrevivência)

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge 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 pensão de sobrevivência referida em 1 será de 75 % do valor total do vencimento ou da pensão de reforma ou invalidez.

3 — Se houver incapacitados — filhos ou equiparados — e enquanto se mantiverem nessa situação, aplica-se o disposto na alínea anterior.

4 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos menores ou incapacitados com direito a abono de família, estes terão direito à percentagem referida em 1, 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.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de funeral)

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

O pagamento desse complemento será feito à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

### CAPÍTULO XVII

#### Serviços de apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança)

1 — A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> «Obrigações da empresa e garantias do trabalhador».

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e medicina do 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 necessário, para elaborar um programa de higiene, segurança e medicina do trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento, podendo, para tal, recorrer aos serviços dos sindicatos ou outros.

#### Cláusula 62.ª

##### (Serviço de bar e refeitório)

1 — A empresa obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e de bar.

2 — A empresa porá à disposição dos trabalhadores um serviço de refeitório nas seguintes condições (se outras melhores não existirem):

a) Pequeno-almoço gratuito para todos aqueles que iniciem ou terminem o trabalho entre as 5 horas e as 9 horas, inclusive, sem prejuízo da hora de entrada ou saída do serviço;

b) Todos os trabalhadores em serviço efectivo na empresa têm direito a almoço no refeitório da empresa mediante o pagamento de uma importância segundo os seguintes escalões de vencimentos:

|   |        |
|---|--------|
| Até 12 500\$, inclusive .....           | 10\$00 |
| De 12 500\$ a 15 000\$, inclusive ..... | 15\$00 |
| Acima de 15 000\$ .....                 | 25\$00 |

c) Os trabalhadores em serviço efectivo na empresa poderão optar por uma senha para almoço fora do refeitório da empresa nos seguintes valores:

|   |        |
|---|--------|
| Até 12 500\$, inclusive .....           | 60\$00 |
| De 12 500\$ a 15 000\$, inclusive ..... | 55\$00 |
| Acima de 15 000\$ .....                 | 45\$00 |

Os trabalhadores com direito a pequeno-almoço poderão optar por uma senha no valor de 17\$;

d) Os trabalhadores que, em situação de emergência grave façam pelo menos quatro horas extraordinárias em antecipação ou prolongamento a um período normal completo, têm ainda direito a uma senha para refeição nas condições da alínea c);

e) Os trabalhadores que sejam chamados a prestar trabalho extraordinário durante o dia completo de trabalho coincidente com o seu primeiro dia de descanso semanal terão direito às regalias previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 63.ª

##### (Transportes)

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa, afectos ao serviço público, todos os trabalhadores no activo ou reformados, os filhos ou equiparados, enquanto tiverem direito a abono de

família, bem como os filhos ou equiparados incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

2 — Enquanto a rede de transportes colectivos não puder assegurar o transporte, em condições eficientes, dos trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 hora e as 6 horas e 30 minutos, receberão os mesmos trabalhadores 30\$ diários para transportes.

#### Cláusula 64.ª

##### (Representantes dos trabalhadores)

Para efeito do presente acordo consideram-se representantes dos trabalhadores os respectivos delegados sindicais na empresa.

#### Cláusula 65.ª

##### (Mudança de estatuto, transmissão da exploração ou fusão)

1 — No caso de mudança de estatuto jurídico da empresa, o presente acordo continuará com a nova entidade adquirente, sem prejuízo de melhoria das condições nele fixadas, até que novo acordo venha a ser estabelecido.

2 — No caso de transmissão da exploração ou de fusão, as relações de trabalho continuarão com a entidade adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos legais. O presente acordo continuará com a nova entidade adquirente, até que novo acordo venha a ser estabelecido, mas se as condições de trabalho vigentes nessa nova entidade adquirente forem mais vantajosas do que as acordadas, deverá entender-se que a concordância dos trabalhadores é dada no pressuposto de que passarão a beneficiar também dessas vantagens.

3 — As relações de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente, se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

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

#### Cláusula 66.ª

##### (Disposições gerais)

1 — O presente ACT substitui, para todos os efeitos, o anterior celebrado entre as partes.

2 — No que se refere a regalias não atribuídas com carácter de regularidade e que não constassem já do ACT anterior, observar-se-á o disposto na lei geral sob a protecção de direitos adquiridos.

## ANEXO I

### Tabela salarial

#### A) Remuneração base:

|                        | Licenciados | Bacharéis  |
|------------------------|-------------|------------|
| 1.º ano .....          | 16 100\$00  | 14 100\$00 |
| 2.º ano .....          | 18 400\$00  | 16 400\$00 |
| 3.º ao 5.º ano .....   | 20 700\$00  | 18 700\$00 |
| 6.º ao 10.º ano .....  | 22 700\$00  | 20 700\$00 |
| 11.º ao 15.º ano ..... | 24 200\$00  | 22 200\$00 |
| 16.º ao 20.º ano ..... | 25 700\$00  | 23 700\$00 |
| 21.º ao 25.º ano ..... | 27 200\$00  | 25 200\$00 |
| 26.º ao 30.º a o ..... | 28 200\$00  | 26 200\$00 |
| Mais de 31 anos .....  | 29 200\$00  | 27 200\$00 |

*Nota.* — Foi acordado pelas partes signatárias do presente ACT que o aumento global da massa salarial, fixado em 20 %, será revisto e elevado ao nível de 27 % e com efeitos retro-actos em termos de pagamento diferencial, desde que haja nesse sentido uma interpretação ministerial do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, nomeadamente dos n.ºs 3 e 4 do seu artigo 2.º, qualquer que seja a forma legal de que essa interpretação se revista.

#### B) Gratificações de chefia:

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| Chefe de sector .....       | 2 500\$00 |
| Chefe de departamento ..... | 4 000\$00 |
| Chefe de divisão .....      | 5 500\$00 |
| Director .....              | 7 500\$00 |

#### C) Remuneração especial:

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| Inspector superior ..... | 7 500\$00 |
|--------------------------|-----------|

## ANEXO II

### Ajudas de custo

Portugal continental — 400\$/dia;

Outras regiões do globo — 400\$/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação e instalação em hotel (mínimo três estrelas).

## ANEXO III

### Definição de funções

*Director.* — O trabalhador com a formação referida na cláusula 1.ª que:

- Participa na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa;
- Estabelece as políticas e objectivos da sua direcção, de acordo com as políticas e objectivos gerais da empresa, programando as acções a desenvolver pelas divisões;
- Coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas dentro de uma gestão participativa por objectivos;
- Integra as informações e os *contrôles* da área de actividade a apresentar à comissão administrativa.

*Inspector superior.* — O trabalhador com a formação referida na cláusula 1.ª que:

- Apoia a comissão administrativa e as direcções na análise e resolução de problemas técnicos específicos;
- Efectua o *contrôle* das condições de funcionamento e segurança das instalações, equipamentos fixos e material circulante;
- Fornece à comissão administrativa e às direcções as indicações e sugestões tendentes a melhorar o serviço a prestar pela empresa.

*Chefe de divisão.* — O trabalhador com a formação referida na cláusula 1.ª que:

- Pode participar na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa;
- Planeia, organiza, chefia, coordena e controla, dentro das orientações e objectivos fixados, a área de actividade que na empresa seja considerada divisão;
- Fixa orientações aos departamentos da sua área de responsabilidade;
- Dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

*Chefe de departamento.* — O trabalhador com a formação referida na cláusula 1.ª que:

- Planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados, a área de actividade que na empresa seja considerada departamento;
- Fixa orientações aos sectores da sua área de responsabilidade;
- Dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

*Chefe de sector.* — O trabalhador com a formação referida na cláusula 1.ª que:

- Planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das instalações e objectivos fixados, a área de actividade que na empresa seja considerada sector;
- Fixa orientações aos técnicos da sua área de responsabilidade;
- Dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

*Técnico.* — O trabalhador que desempenha funções correspondentes à formação referida na cláusula 1.ª e não tem funções de chefia.

## ANEXO IV

### Níveis de qualificação

Nível 1 — Quadros superiores:

- Director;
- Inspector superior;
- Chefe de divisão;
- Chefe de departamento;
- Chefe de sector;
- Técnico.

Depositado em 28 de Novembro de 1978, a fl. 2 do livro n.º 2, com o n.º 203, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACTV entre a Companhia Portuguesa Rádio-Marconi  
e o Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações, Sind. dos Engenheiros Técnicos do Sul,  
Sind. dos Engenheiros da Região Sul e Sind. dos Economistas**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

1 — Este acordo colectivo de trabalho vertical (adiante designado por ACT ou acordo), celebrado entre a Companhia Portuguesa Rádio-Marconi (abreviadamente designada por CPRM ou empresa), como entidade patronal, e os Sindicatos dos Trabalhadores das Telecomunicações, Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul, Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e Sindicato dos Economistas (também designados por sindicatos), como associações sindicais, obriga, por um lado, a CPRM e, por outro, os trabalhadores ao serviço desta representados pelas ditas associações sindicais.

2 — A CPRM obriga-se a aplicar este ACT a todos os outros trabalhadores ao seu serviço, ainda que não representados pelos referidos sindicatos.

**Cláusula 2.ª**

A área de aplicação deste ACT corresponde a Portugal continental e ilhas adjacentes.

**Cláusula 3.ª**

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a vigência de dezoito meses.

2 — As tabelas salariais e todas as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de doze meses a contar da sua entrada em vigor, tendo, no entanto, efeitos retroactivos a 4 de Fevereiro do ano corrente.

As remunerações complementares, como, por exemplo, remunerações por trabalho nocturno e trabalho extraordinário, emergentes das novas tabelas salariais só serão devidas aos trabalhadores a partir da data da entrada em vigor das referidas tabelas salariais.

3 — Decorridos os períodos referidos nos n.ºs 1 e 2, e se não houver denúncia de qualquer das partes, consideram-se respectiva e sucessivamente prorrogados por períodos de sessenta dias.

**Cláusula 4.ª**

1 — A denúncia, quer das tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária, quer do restante clausulado deste ACT, deverá ser feita em carta registada com aviso de recepção até sessenta dias antes do termo do seu período de vigência, devendo ser acompanhada de proposta escrita das alterações pretendidas.

2 — A resposta escrita, tanto à denúncia das tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária como ao restante clausulado, deverá ser dada até quinze e trinta dias, respectivamente, após a recepção da proposta referida no número anterior.

3 — As negociações iniciar-se-ão até quinze dias após a recepção da resposta mencionada no n.º 2 que antecede.

4 — As disposições deste ACT manter-se-ão em vigor até serem substituídas por novos clausulados.

**Cláusula 5.ª**

Toda e qualquer cláusula será automaticamente revogada e substituída, no todo ou em parte, pelas disposições legais ou equivalentes, publicadas durante a vigência deste ACT, que dispensem tratamento mais favorável ao trabalhador.

**CAPÍTULO II**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 6.ª**

**Deveres da CPRM:**

a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, bem como de ventilação, iluminação e climatização, onde se justifique, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que haja lugar a alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;

d) Acompanhar com todo o interesse a preparação dos que iniciam o exercício de qualquer função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;

e) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de melhorar as suas habilitações, dando-lhes as facilidades constantes deste ACT;

f) Providenciar por que as suas relações com os trabalhadores, e as destes entre si, se processem num clima de mútua confiança;

g) Passar aos trabalhadores durante a vigência do contrato de trabalho e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste o tempo durante o qual estiveram ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados, bem como outras referências, se expressamente requeridas, por escrito, pelos interessados;

h) Exigir dos trabalhadores a maior correcção no tratamento dos seus colaboradores;

i) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou seu representante, indicado por escrito, no local do seu arquivo e dentro do horário deste, sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;

j) Preencher, de acordo com o modelo e instruções fornecidos pelo sindicato, mapas mensais de contribuição sindical e enviá-los ao referido sindicato até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que digam respeito.

Qualquer rectificação que se imponha será feita no primeiro mapa que haja a preencher após a detecção de qualquer erro.

A CPRM fornecerá ainda ao sindicato outros elementos por este solicitados no domínio da sua competência;

l) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho ou fora deles, dando-lhes as facilidades constantes deste ACT;

m) Pagar aos trabalhadores a reparação integral dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, calculada na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença, quer por transferência daquela responsabilidade para entidade seguradora adequada, quer suportando-a por conta própria.

Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho, assegurará ao trabalhador a remuneração por inteiro que auferia na data da sua baixa, com as actualizações que vierem a verificar-se para a categoria profissional a que o trabalhador pertença.

Cessando a incapacidade temporária e na data da apresentação ao serviço, aplicar-se-á o regime estabelecido no n.º 3 da cláusula 86.ª

Se do acidente de trabalho ou da doença profissional resultar a morte do trabalhador, as pensões previstas no regime legal aplicável serão calculadas, à data da morte, na base da remuneração por inteiro devidamente actualizada para valor igual àquele que um trabalhador da mesma categoria profissional efectivamente auferia nessa data;

n) Diligenciar conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos por acidente de trabalho ou doença profissional para função compatível com as incapacidades subsistentes. Essa reconversão em caso algum poderá ser feita para funções que, embora compatíveis com as incapacidades subsistentes, diminuam o trabalhador na sua dignidade sócio-profissional ou acarretem remuneração inferior à que anteriormente recebia;

o) Em geral, cumprir integralmente as disposições deste ACT e as leis do trabalho vigentes.

#### Cláusula 7.ª

##### Deveres dos trabalhadores:

a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

b) Cumprir as ordens e directivas da CPRM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, em tudo o que não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste ACT e da lei;

d) Guardar sigilo exigido pelos regulamentos internacionais das comunicações e estrita observância dos princípios da ética e da consciência profissional;

e) Desempenhar com urbanidade todos os actos que se liguem à sua vida profissional;

f) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os colegas, superiores e subordinados, a CPRM e os utentes desta;

g) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;

h) Cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

i) Ter para com as hierarquias profissionais as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os esclarecimentos de que necessitem ou sejam solicitados, de forma a não deixar dúvidas ou possibilidades de equívoco;

j) Em geral, cumprir integralmente as disposições deste ACT e as leis de trabalho vigentes.

#### Cláusula 8.ª

##### (Garantias dos trabalhadores)

##### 1 — É proibido à CPRM:

a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 30.ª ou no caso de o trabalhador deixar de desempenhar funções de chefia por indicação dos trabalhadores como consequência de factos devidamente provados e que assim sejam considerados pela administração. Neste caso, não havendo acordo, haverá recurso aos órgãos judiciais competentes;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo se requerido por este, com parecer prévio do sindicato respectivo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CPRM ou entidade por ela indicada;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

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

h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste ACT;

i) Utilizar os trabalhadores em actividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste ACT e a que correspondem a sua aptidão e categoria profissionais, salvo temporariamente, em casos de manifesta necessidade imprevista ou nos referidos na cláusula 33.ª

j) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores e seus representantes distribuam na empresa ou afixem em lugares apropriados, para o efeito reservados pela CPRM, textos, comunicados ou infor-

mações relacionados com os interesses dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A prática pela CPRM de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste ACT, agravadas nos termos do mesmo.

#### Cláusula 9.ª

São proibidos quaisquer acordos entre a CPRM e outras empresas no sentido de reciprocamente não admitirem trabalhadores que nelas prestem ou tenham prestado serviço.

### CAPÍTULO III

#### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

##### Cláusula 10.ª

1 — A CPRM é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A CPRM obriga-se a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, local situado no interior de cada dependência da empresa, ou na proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções;

b) Facilitar a divulgação e exposição de todos os documentos emanados do sindicato.

##### Cláusula 11.ª

1 — Na CPRM existirá uma comissão intersindical da empresa (CISE).

2 — A CISE é constituída por delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

3 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e da comissão intersindical da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais aplicáveis aos trabalhadores da CPRM.

4 — Aos dirigentes sindicais ou seus legítimos representantes é facultado o acesso a todas as instalações da empresa.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em lugares apropriados, para o efeito reservados pela CPRM, textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

##### Cláusula 12.ª

1 — Cada membro da comissão intersindical da empresa dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de vinte horas por mês referido ao período normal de trabalho, que conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — O trabalhador que for dirigente sindical terá direito a um crédito de seis dias por mês, sem que possa, por esse motivo, ser afectado na sua retribuição base ou em quaisquer outros direitos.

Para este efeito a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

3 — A cada delegado sindical que não faça parte da comissão intersindical da empresa é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

##### Cláusula 13.ª

1 — A comissão sindical da empresa tem competência e poderes para propor e ser ouvida em tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores da CPRM e ainda para:

a) Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que afectem os trabalhadores;

b) Dar parecer, depois de ouvidos os trabalhadores interessados, quanto ao acesso ou admissão de trabalhadores propostos pela empresa a cargos de chefia;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

2 — A comissão sindical da empresa, sempre que o ache necessário, pode utilizar o concurso de técnicos para o concreto exercício dos poderes que lhe são conferidos no número anterior.

Quando a actuação do técnico deva ter lugar nas instalações da empresa, a CISE deverá participar o facto à CPRM, a qual se reserva o direito de o aceitar, fundamentando a recusa, se for o caso.

3 — Para o desempenho das suas funções, poderão os membros da comissão sindical da empresa circular livremente no interior da empresa.

##### Cláusula 14.ª

1 — Os trabalhadores da CPRM podem reunir-se nos locais de trabalho fora dos seus horários de trabalho e sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

3 — A CISE avisará a CPRM, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da data, hora e local em que pretende efectuar as reuniões referidas nos números anteriores.



4 — Os dirigentes sindicais, quando não trabalhem na empresa e venham participar nas reuniões referidas nesta cláusula, devem dar a conhecer a sua presença, identificando-se ao responsável pelo serviço.

#### Cláusula 15.ª

1 — A comissão sindical da empresa reúne com a administração da CPRM sempre que uma ou as duas partes o julgar conveniente, sem prejuízo de poderem acordar reuniões regulares.

2 — Das reuniões entre a administração da CPRM e a CISE serão feitas actas, que deverão ser assinadas por todos os intervenientes.

3 — Estas reuniões terão normalmente lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar fora do horário normal, sem direito a qualquer retribuição.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto nas cláusulas 12.ª e 14.ª

5 — Sempre que da reunião com a administração da CPRM resultar a necessidade da convocação de um plenário de trabalhadores, o tempo por estes gasto nesse plenário, se ele for efectuado durante as horas de serviço, será considerado como de serviço efectivo e não contará para efeitos do n.º 2 da cláusula 14.ª

#### Cláusula 16.ª

1 — O sindicato comunicará à CPRM, por carta registada com aviso de recepção, a identificação dos seus delegados, dos membros da comissão sindical da empresa e dos delegados sindicais.

2 — Será afixada cópia daquela comunicação nos locais para o efeito reservados dentro das instalações da empresa.

3 — Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções referidas no n.º 1 anterior.

#### Cláusula 17.ª

1 — A empresa, se impedir ou dificultar o legítimo exercício da actividade sindical, é punida com a multa de 1000\$ a 200 000\$, de acordo com a gravidade da infracção.

2 — O produto das multas aplicadas ao abrigo do número anterior reverterá para o Fundo de Desemprego.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão

#### Cláusula 18.ª

1 — O procedimento para admissão de trabalhadores na CPRM consta do anexo VII deste ACT, designado «Regulamento de recrutamento, selecção e posicionamento de pessoal».

2 — Não serão permitidas admissões de trabalhadores já reformados ou de que resultem situações de pluriemprego.

#### Cláusula 19.ª

1 — As habilitações mínimas consideradas condição básica para admissão e provimento de lugares dos quadros de pessoal da CPRM e respectivas funções (tarefas) são as que constam no anexo I a este ACT.

2 — Os profissionais constantes do quadro XII do anexo II devidamente credenciados são integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitariamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

#### Cláusula 20.ª

Na admissão de pessoal, havendo necessidade de recorrer ao exterior, será dada preferência a filhos de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar se a família estiver em precárias condições económicas.

A prioridade é válida apenas para efeitos de chamada a prestação de provas.

#### Cláusula 21.ª

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico adequado, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a aptidão física necessária para as funções a desempenhar.

O resultado deste exame médico deve ser dado sob a designação de apto ou inapto, mantendo-se sigilo relativamente à natureza e diagnóstico de qualquer eventual doença que possa afectar o trabalhador, excepto para o próprio.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos.

#### Cláusula 22.ª

1 — Na readmissão de trabalhadores cujos contratos tenham sido rescindidos anteriormente por qualquer das partes, será contado para efeitos de antiguidade o período anterior à rescisão.

2 — As readmissões só terão lugar após o parecer da CISE, ouvido o grupo profissional do trabalhador a readmitir. Para esse efeito a administração solicitará o referido parecer à CISE, devendo esta apresentá-lo nos vinte e um dias imediatos à recepção do pedido.

#### Cláusula 23.ª

1 — O período experimental não poderá ultrapassar sessenta dias. Porém, tratando-se de cargos ou postos de trabalho de maior complexidade ou responsabilidade, o período experimental poderá ir até cento e vinte dias.

2 — Durante os primeiros quinze dias do período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Decorridos os primeiros quinze dias e até ao termo dos prazos referidos em 1, poderá ser invocada a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado, sendo-lhe, porém, devida uma indemnização igual a três meses de vencimento.

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

#### Cláusula 24.ª

Só em casos excepcionais poderão ser admitidos trabalhadores a prazo ou eventuais, devendo ser dado prévio conhecimento à CISE.

### CAPÍTULO V

#### Categorias, promoções, formação e acesso profissional

#### Cláusula 25.ª

As categorias e acesso profissional constam dos quadros inseridos no anexo II a este acordo.

#### Cláusula 26.ª

1 — Para efeitos de colocação nos quadros e acesso profissional, o ano civil é dividido em quatro trimestres, dentro dos quais, anualmente, se processará a carreira profissional, vencendo-se a promoção do trabalhador no dia 1 do mês intermédio do trimestre que corresponder à data do ingresso no escalão em que tiver sido colocado.

2 — Os trabalhadores já colocados em quadros manterão a sua actual colocação nos respectivos trimestres.

#### Cláusula 27.ª

Durante a vigência deste ACT, a criação de novas categorias profissionais e a fixação das respectivas remunerações, quando necessário, poderão ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinem este acordo, desde que para tal haja concordância entre os sindicatos e a empresa.

#### Cláusula 28.ª

A todos os trabalhadores da empresa será facilitado o ingresso nos diferentes quadros profissionais em condições de preferência a qualquer candidato estranho aos serviços da CPRM, uma vez que preencham os requisitos e observem as disposições fixadas neste acordo.

#### Cláusula 29.ª

1 — A candidatura para mudança de quadro profissional será aceite, a pedido expresso do trabalhador, pela comissão para promoções e para formação e acesso profissionais (CP-FAP) se declarada procedente pelos representantes dos trabalhadores directamente implicados no processo.

2 — A CP-FAP encaminhará o seu parecer para os serviços competentes.

3 — A CP-FAP estipulará no seu parecer, se for caso disso, o período máximo obrigatório de preparação, assim como as condições desta.

Findo aquele período, o trabalhador deve prestar provas de aptidão ao novo quadro nas condições a definir também pela CP-FAP, ou a sua candidatura será anulada.

4 — Em todos os processos de candidatura devem ser consideradas as necessidades dos quadros à data da sua propositura.

#### Cláusula 30.ª

1 — O ingresso noutra quadro exige que o candidato preencha as condições de admissão que estejam estipuladas ou venham a ser oficialmente regulamentadas.

Compete à CP-FAP as adequações nesta matéria.

2 — Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas referidos no anexo I, ou as que vierem a ser aprovadas pelas partes por proposta da CP-FAP, mas se considerem com capacidade profissional para ingressar num determinado quadro, deverão sujeitar a sua candidatura à CP-FAP, que apreciará a sua procedência e fundamentará, se for o caso, a candidatura junto dos serviços competentes.

3 — A posição que o trabalhador irá ocupar no novo quadro será, no caso de mudança de um quadro menos remunerado para um mais remunerado, aquela a que corresponder vencimento igual ou, no caso de não coincidência, aquela a que corresponder o vencimento imediatamente superior na respectiva escala de acesso.

No caso de mudança de um quadro mais remunerado para outro menos remunerado, o ordenado do trabalhador será o que lhe competir no momento da mudança.

Esse ordenado não sofrerá qualquer evolução enquanto não for atingido no novo quadro por efeitos de promoção, aumento geral de ordenados, ou qualquer outro motivo.

4 — Os trabalhadores com a categoria de motociclistas, com dez anos de serviço ou vítimas de acidente ou doença que os impossibilite definitivamente para essas funções, terão preferência no provimento de qualquer vaga na empresa, desde que o estágio adequado à sua reconversão tenha sido frequentado com resultado final positivo.

Ao deixarem a categoria de motociclistas perdem o direito ao subsídio de moto, devendo, no entanto, este princípio ser ponderado na futura análise de funções.

#### Cláusula 31.ª

A empresa obriga-se a dar formação profissional a todos os trabalhadores até ao limite máximo da sua carreira profissional dentro da empresa. Para tanto, será criado, logo que possível, um serviço de formação profissional (SFP).

#### Cláusula 32.ª

A formação e acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem e a informação e preparação continuadas do trabalhador sobre todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua categoria profissional na empresa.

#### Cláusula 33.ª

Os trabalhadores, a seu pedido e na medida das possibilidades da empresa, poderão praticar com carácter de maior ou menor continuidade em serviços específicos de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão.

#### Cláusula 34.ª

Será constituída uma comissão paritária para promoções e para formação e acesso profissionais (CP-FAP) com a seguinte composição: o director do pessoal, um representante do serviço de formação profissional, um representante da direcção ou direcções interessadas e igual número de representantes da profissão a que o trabalhador se propõe, eleitos pela forma que for estabelecida pelo sindicato e pela comissão sindical da empresa.

#### Cláusula 35.ª

A CP-FAP podem ser adstritos os assessores que sejam julgados necessários.

#### Cláusula 36.ª

As deliberações da CP-FAP serão tomadas por maioria de votos. Os assessores não têm direito a voto.

#### Cláusula 37.ª

A CP-FAP compete:

- 1) Elaborar o programa de formação profissional, avaliar os conhecimentos dos trabalhadores admitidos ou para mudança de quadro e acompanhar o progresso profissional dos trabalhadores;
- 2) Estudar e propor os regulamentos, normas e instruções profissionais que deverão passar a vigorar na empresa, os quais terão de ser objecto de aceitação dos trabalhadores ou dos seus representantes (sindicatos, comissão sindical da empresa ou plenário), conforme for deliberado por eles em cada caso;
- 3) Estudar e propor os regulamentos de admissão, readmissão, promoções, transferências e formação. A articulação das respectivas condições deverá considerar a dispersão dos centros de trabalho da empresa, por forma a proporcionar igualdade de oportunidades a todos os trabalhadores da empresa;
- 4) Estabelecer o seu próprio regulamento;

5) Dar pareceres sobre as matérias da sua competência que lhe sejam pedidos pelos trabalhadores ou seus representantes ou pela empresa.

#### Cláusula 38.ª

Todos os regulamentos, normas ou instruções a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior terão de ser aprovados pela CPRM para que sejam executórios.

#### Cláusula 39.ª

Os representantes dos trabalhadores na CP-FAP, bem como os trabalhadores chamados a coadjuvar, mantêm todos os seus direitos e regalias.

#### Cláusula 40.ª

A CP-FAP estabelecerá a periodicidade das suas reuniões, as quais se efectuarão, em regra, dentro do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 41.ª

Em casos justificados, e com o acordo da empresa, a CP-FAP poderá recorrer a técnicos ou empresas especializadas estranhas à CPRM.

#### Cláusula 42.ª

Sempre que haja lugar a promoção, todos os intervenientes no processo observarão a seguinte ordem de preferência, convenientemente ponderada:

- a) Habilitações técnico-profissionais conjugadas com a maior aptidão e experiência no ramo pretendido e a competência profissional;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

#### Cláusula 43.ª

A nomeação para cargos de chefia será feita através de propostas da administração da empresa, com aceitação dos trabalhadores interessados, ou de proposta dos trabalhadores interessados, com aceitação da administração da CPRM.

Durante o período experimental de seis meses, o cargo de chefia não constitui acesso nem mudança de categoria; é um mero exercício de responsabilidade funcional, amovível a todo o tempo e devidamente subvencionado.

Após o período experimental, a categoria e o vencimento tornar-se-ão efectivos, sem prejuízo do previsto na alínea c) da cláusula 8.ª

#### Cláusula 44.ª

1 — O organograma da Companhia e a análise de funções, bem como as suas eventuais alterações, serão do conhecimento geral e oportuno dos trabalhadores da empresa, mediante divulgação adequada.

2 — A aplicação dos resultados de qualquer processo de ordenamento, designadamente o referido no número anterior, não poderá prejudicar os trabalhadores.

3 — Sempre que da reestruturação da Companhia ou da análise de funções resultar a colocação de categorias de trabalhadores noutros quadros ou a criação de novos quadros, dentro ou para além dos existentes neste ACT, deverá a respectiva aplicação ser feita por acordo entre os outorgantes a partir de proposta escrita da administração da empresa a entregar aos sindicatos.

Se, noventa dias após a recepção da proposta esta não tiver sido respondida pelos sindicatos, também por escrito, considera-se que estes a aceitam.

O possível desacordo dos sindicatos deverá ser devidamente fundamentado.

4 — Os resultados da análise de funções que a empresa promoverá a curto prazo serão discutidos e acordados pelos outorgantes para sua efectiva aplicação.

#### Cláusula 45.ª

1 — Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho aprovados à data da assinatura das alterações do presente ACT.

2 — Os horários de trabalho dos diferentes sectores da Companhia serão fixados em regulamento interno acordado entre a empresa e os sindicatos.

#### Cláusula 46.ª

1 — Os tipos de horário praticados na CPRM são os seguintes:

Horário fixo — aplicável, em regra, aos serviços administrativos e aos de carácter oficial ou complementar;

Horário de turnos — aplicável, em regra, aos serviços técnicos e de exploração.

2 — A administração da CPRM e a CISE estudarão a viabilidade de se estabelecer um horário flexível, com *contrôle* apropriado e generalizado, aplicável aos serviços administrativos centrais.

3 — Os tipos de horário previstos no n.º 1 desta cláusula serão estabelecidos dentro dos limites da cláusula 45.ª e com respeito por todos os condicionamentos legais mais favoráveis.

#### Cláusula 47.ª

1 — A passagem de um trabalhador de horário fixo para horário de turnos, em virtude das características específicas deste, carece do seu consentimento.

2 — Princípio igual ao do número anterior se aplicará aos trabalhadores que foram ou venham a ser expressamente admitidos para trabalhar em turnos quando se pretenda a sua passagem para horário fixo.

3 — Só é possível à CPRM a mudança de tipo de horário de um trabalhador desde que ele seja avisado com uma antecedência mínima de trinta dias em relação à data daquela mudança.

4 — Tal mudança apenas poderá ter lugar após um período de descanso semanal nunca inferior ao devido pelo horário substituído.

#### Cláusula 48.ª

1 — Quando houver necessidade de antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo casos de força maior.

2 — Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso de força maior.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário.

#### Cláusula 49.ª

1 — A CPRM requererá ao Ministério da Tutela a revogação do artigo 6.º do Decreto n.º 276/73, de 30 de Maio.

2 — Se forem requeridas ao Ministério do Trabalho isenções de horário após a revogação do Decreto n.º 276/73, as mesmas serão concedidas nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 409/71.

### CAPÍTULO VII

#### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 50.ª

1 — Para os efeitos previstos no presente acordo, considera-se remuneração normal o vencimento constante das tabelas dos anexos II e III e, bem assim, todas as formas de remuneração mensal que tenham carácter fixo e regular, designadamente todos os subsídios pagos ao trabalhador, a qualquer título.

2 — Quando, por um ou mais dias completos, um trabalhador substitua outro de quem não seja substituto anteriormente designado a título permanente, terá direito a receber por todo o período de substituição uma gratificação igual à diferença entre a sua remuneração e a retribuição correspondente à função ou grau de responsabilidade do substituído.

Igual princípio será observado em relação ao substituto designado a título permanente, sempre que a substituição se verifique por período superior a sessenta dias por ano, seguidos ou interpolados.

Caso tal gratificação não lhe seja espontaneamente concedida, deve o trabalhador reclamar no mais curto espaço de tempo.

3 — Quando se verificar a hipótese prevista no número anterior, terá o trabalhador direito ao provimento nas funções ou grau de responsabilidade de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve por mais de cento e oitenta dias consecutivos em exercício, salvo o caso de provimento a título interino determinado por impedimento prolongado do respectivo titular.

4 — Igualmente quando um trabalhador pertencente a um quadro menos remunerado substitua outro pertencente a um quadro mais remunerado, durante

um ou mais dias completos, terá direito à remuneração que, no quadro mais remunerado, corresponda à sua posição no quadro a que pertence, acrescida, se for caso disso, da parte correspondente às retribuições previstas nas notas do anexo II.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito, nos termos da lei e deste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será pago com o acréscimo de 50 % sobre essa remuneração.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

1 — Para efeitos de remuneração, os trabalhadores da CPRM são classificados, segundo as suas profissões, nos graus constantes do anexo II.

2 — As remunerações mensais devidas aos trabalhadores da CPRM classificados nos graus de I a XI, bem como aos paquetes e boletineiros, são as que constam, respectivamente, nas tabelas I e II do anexo II.

3 — As remunerações mensais mínimas devidas aos trabalhadores classificados no grau XII do ACT anterior são as que constam da tabela III do anexo II.

4 — As remunerações mensais mínimas devidas aos trabalhadores que desempenhem cargos de chefia e classificados em níveis de A a M são as que constam do anexo III.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

1 — O trabalho extraordinário e o prestado em dias feriados ou de descanso semanal, enquanto não forem fixados os horários de trabalho referidos no n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas, em que RN representa a retribuição normal e HS trinta e sete horas e trinta minutos para o pessoal administrativo e quarenta horas para o restante pessoal:

a) Horas extraordinárias:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 1,5$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2,25$$

b) Horas em dia feriado ou de descanso semanal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — A apresentação ao serviço em horas extraordinárias estará sempre dependente do acordo do trabalhador, salvo casos de força maior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

1 — Aos trabalhadores que tenham prestado doze meses de serviço em cada ano civil será atribuído um 13.º mês igual à remuneração normal que auferirem em Dezembro desse ano.

2 — Quando qualquer trabalhador não complete doze meses de serviço até 31 de Dezembro, receberá uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O 13.º mês será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

São mantidos os subsídios actualmente em vigor, que deverão ser substituídos no mais curto prazo possível por formas de remuneração ou estruturas sociais mais adequadas aos fins que visam satisfazer.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

Todas as revisões salariais deverão ter em conta o aumento do custo de vida e a melhoria do nível desta, bem como uma mais justa redistribuição de rendimentos, visando, prioritariamente, a melhoria do nível de vida das classes mais desfavorecidas.

## CAPÍTULO VIII

### Transferências e deslocações

#### SECÇÃO I

#### Transferências

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

1 — A CPRM só pode transferir os seus trabalhadores para locais de trabalho diferentes daqueles para que foram contratados, nos termos das disposições legais em vigor sobre esta matéria.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador dentro da mesma localidade, nos termos deste ACT.

3 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço para fora da área da localidade, este poderá rescindir imediatamente o seu contrato e terá direito à indemnização prevista para a rescisão do contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Das transferências dos trabalhadores, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado conhecimento prévio, por escrito, ao trabalhador.

5 — Deverá, sempre que possível, ser autorizada aos trabalhadores, a seu pedido, a transferência para outro serviço que esteja mais de acordo com as suas aptidões e, por conseguinte, com maiores possibilidades de valorização profissional em face das qualificações teórico-práticas que possuam, tendo em conta as disposições da cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

1 — Constitui transferência a movimentação do trabalhador envolvendo no mínimo mudança de secção.

2 — As transferências de local de serviço podem considerar-se a prazo ou definitivas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

1 — Carecem de mútuo consentimento, expresso por escrito, sob a forma de contrato, as transferências a prazo ou definitivas para localidade diferente daquela onde o trabalhador presta serviço habitualmente, devendo ser dado conhecimento aos sindicatos.

2 — São extensíveis a todos o trabalhadores as normas seguintes para transferências para localidades diferentes, respeitantes à concessão de dias úteis de dispensa imediatamente anteriores ao dia de início da viagem e imediatamente posteriores ao dia do termo desta:

a) Com mudança de residência e casa de habitação:

1) Para o estrangeiro e ilhas adjacentes ou vice-versa:

Três dias para embarque;  
Cinco dias para desembarque;

2) No continente:

Um dia à partida;  
Dois dias à chegada.

b) Sem mudança de casa de habitação:

1) Para o estrangeiro e ilhas adjacentes ou vice-versa:

Dois dias para embarque;  
Dois dias para desembarque.

2) No continente (com permanência no destino):

Um dia à partida;  
Um dia à chegada.

c) Pagamento do transporte de ida e regresso, nos termos do anexo v, ao trabalhador, cônjuge ou companheiro/a, desde que este/a viva em regime marital com o trabalhador/a e que este facto seja do conhecimento comum, e filhos ou quaisquer outros familiares que de si dependam e convivam em regime de comunhão de mesa e habitação, e bem assim dos haveres por ele julgados indispensáveis no novo local de trabalho;

d) Obrigatoriedade de a empresa alojar condignamente, na medida das possibilidades locais, a expensas suas, o trabalhador e seus familiares desde a data da

sua chegada ao novo local de trabalho até ao 15.º dia posterior, inclusive, sem prejuízo de prazo mais largo que os condicionamentos locais imponham;

e) Obrigatoriedade de a empresa assegurar ao trabalhador e seus familiares a assistência médica e medicamentosa à que eles teriam direito através dos serviços clínicos da empresa ou, na falta destes, de liquidar, nos termos regulamentares, contra entrega de documento probatório, os encargos resultantes com a mesma assistência.

## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

1 — São deslocações em serviço as efectuadas para fora da área da localidade onde o trabalhador presta normalmente serviço, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental, sem envolver transferência.

2 — Sempre que se preveja ou venha a verificar que a deslocação em serviço exceda cento e vinte dias, aplicar-se-á o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>, com as adequações que o caso concreto justifique.

3 — As deslocações em serviço podem ser consideradas de dois tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

Consideram-se pequenas deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador num raio superior a 50 km fora do local habitual de trabalho sem ter de passar por qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

1 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que não impliquem a dormida fora da sua residência habitual, o trabalhador tem direito:

a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento das despesas de transporte e uma ajuda de custo diária nos termos do anexo iv;

c) Ao pagamento, como tempo extraordinário, de todo aquele que, para além do período normal de serviço, afectar a deslocação, seja a que título for.

2 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que impliquem necessariamente dormida fora da residência habitual do trabalhador, este tem direito ao tratamento definido na cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

Consideram-se grandes deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador para fora da área do local habitual de trabalho tendo de passar qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

Assim se entendem igualmente as deslocações em serviço às ilhas adjacentes ou vice-versa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

Nas deslocações referidas na cláusula anterior o trabalhador tem direito:

- a) A retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo diária nos termos do anexo IV;
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação nos termos do anexo V.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

1 — Se a deslocação do trabalhador coincidir com o período de gozo de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito:

- a) A gozar as suas férias no local de deslocação, depois da missão cumprida, se assim o quiser;
- b) A ser indemnizado nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup>

2 — As deslocações previstas no número anterior só poderão ter lugar com o acordo do trabalhador, salvo tratando-se de casos de força maior ou de serviços em que o trabalhador não possa ser substituído.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

O período efectivo de deslocação conta-se desde o dia da partida do local habitual de trabalho até ao dia da chegada a este, inclusive, salvo se o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra deslocado, caso em que se descontarão exclusivamente os dias de permanência naquelas condições.

### SECÇÃO III

#### Disposições gerais

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte, bem como dos documentos e outros gastos necessários à efectivação de transferências ou grandes deslocações em serviço.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

1 — A CPRM garantirá a todos os seus trabalhadores um seguro de acidentes de trabalho, cuja responsabilidade será transferida para uma companhia seguradora ou assumida directamente pela CPRM, quando lhe seja reconhecida oficialmente capacidade financeira para tal.

2 — Sempre que o trabalhador se desloque para fora da sua localidade habitual de trabalho, por transferência temporária ou por grande deslocação, a CPRM segurará esse trabalhador com um seguro de viagem (risco de morte e invalidez permanente), devendo tal seguro ser equivalente a dez anos da sua retribuição anual, calculada na base de catorze meses, à data da transferência ou deslocação, com um limite mínimo de 1 500 000\$, e ter duração igual ao tempo que demorar a dita transferência temporária ou grande deslocação.

3 — A totalidade da indemnização paga pelo seguro reverterá a favor do trabalhador e, em caso de morte, a quem ele tiver designado ou, em caso de omissão, aos seus herdeiros legais.

4 — A CPRM obriga-se ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença do trabalhador transferido ou deslocado, incluindo despesas de viagem do corpo do empregado, se da doença resultar a morte.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade não imputável ao trabalhador.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

2 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o descanso semanal mínimo ali praticado. Condições excepcionais poderão contrariar o atrás disposto e, neste caso, aplicar-se-ão as disposições adequadas à compensação de trabalho em dias de descanso e pagamento de trabalho extraordinário constantes deste ACT.

3 — Se o transporte do trabalhador transferido ou deslocado ocorrer no dia do seu descanso semanal, ele terá direito a um novo dia de descanso semanal, que gozará oportunamente e conforme as conveniências de serviço.

### CAPÍTULO IX

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

#### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a dois dias de descanso em cada semana de trabalho.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário fixo, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

3 — Para os trabalhadores em horário de turnos, estes deverão ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno em cada período de quatro semanas tenham uma folga ao domingo.

4 — Os trabalhadores em horário de turno que trabalhem dois domingos consecutivos terão direito, após o segundo, a uma folga suplementar.

Se, por razões de serviço, esta folga suplementar não puder ser concedida, os trabalhadores terão direito, se nisso acordarem, a que o segundo domingo lhes seja pago com o acréscimo previsto neste ACT para o trabalho em dia de folga.

5 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham em cada semana dois dias de descanso seguidos e tal que de oito em oito semanas coincidam com o sábado e domingo.

As variações do dia de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

1 — São equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, excepto para efeitos do n.º 3 desta cláusula, os feriados considerados por lei, incluindo o feriado municipal.

2 — Quando o feriado coincida com o dia de descanso semanal, esse feriado será gozado num dos três primeiros dias úteis que se lhe seguirem.

Por acordo entre os interessados ou manifesta impossibilidade de serviço, poderá este período ser alargado a quinze dias e, se ainda assim o serviço não comportar tal gozo, terá o trabalhador direito a receber um dia com o acréscimo de remuneração previsto neste ACT para o trabalho prestado em dia de folga.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a folgar num dos três dias seguintes.

### SECÇÃO II

#### Férias

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por compensação monetária ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

4 — Exceptuam-se do disposto nos n.ºs 1 e 2 os casos previstos no n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

1 — O período de férias é de trinta dias de calendário.

2 — Havendo, no período de férias, feriados e tolerâncias de ponto a considerar, serão estes acrescentados ao período de férias atribuído.

3 — No caso de doença ocorrida durante o período de férias e clinicamente comprovada, devem

as mesmas ser interrompidas, ficando os restantes dias para serem gozados oportunamente, após o restabelecimento.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo no ano de admissão, e se esta se tornar efectiva, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro, desde que se verifique que ainda não gozaram férias por conta de outrem no decurso desse ano, ou que o total das férias anteriormente gozadas, adicionado ao período atribuível nos termos deste número, não exceda trinta dias. A proporção para cálculo do período de férias é de dois dias e meio por cada mês de trabalho. De qualquer modo, o período de férias nunca será inferior a dez dias para trabalhadores admitidos até 31 de Outubro, inclusive.

5 — As férias, em princípio, serão gozadas seguidamente, conforme o plano de férias.

6 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente a pedido expresso do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para os restantes trabalhadores ou para o serviço.

7 — Será sempre obrigatório o gozo de doze dias consecutivos de férias.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório gozará as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa, desde que o solicite e não afecte os direitos dos demais trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que regressem à empresa logo que cesse o serviço militar obrigatório, será concedido o direito ao gozo de férias normais e respectivo subsídio por inteiro.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

1 — Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outras atendíveis.

Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

2 — A CPRM dará conhecimento destes casos à comissão sindical da empresa, cabendo a esta informar o sindicato, para *contrôle*.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo os casos previstos na lei geral aplicável.



#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início das suas férias, se o trabalhador assim o desejar.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

1 — A época de férias será fixada entre 1 de Abril e 30 de Novembro.

Tomando em consideração os interesses dos trabalhadores, de preferência e quando o serviço o permitir, a época de férias deverá situar-se entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Depois de acordado o plano de férias, devem os trabalhadores proceder à fixação dos respectivos períodos de férias.

3 — Não havendo acordo no respeitante à escolha dos períodos de férias, compete aos sindicatos fazê-lo, com uma antecedência nunca inferior a trinta dias relativamente aos seus inícios.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, será obrigatoriamente concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente. Neste caso, o período de férias será o correspondente ao do trabalhador que estiver colocado no serviço cujo plano de férias abranja maior época de férias e, em caso de igualdade, o correspondente ao do trabalhador que estiver colocado no serviço com maior número de trabalhadores.

5 — A empresa é obrigada a fixar até 1 de Março de cada ano um mapa dos períodos de férias de cada trabalhador, para conhecimento de todos, do qual enviará cópia aos sindicatos.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

1 — Antes do início do período de férias respeitante aos doze dias referidos no n.º 7 da cláusula 74.<sup>a</sup>, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores o respectivo subsídio de férias e a adiantar-lhes, se estes assim o desejarem, a remuneração normal do mês em que as férias se iniciam.

Quando os trabalhadores pretenderem o pagamento desta remuneração, deverão comunicar antecipadamente a sua pretensão no prazo fixado em norma interna.

2 — O direito ao subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que o direito às férias.

3 — O subsídio de férias corresponderá a 100 % da remuneração mensal, eventualmente a corrigir em data posterior, se ocorrer alteração, por promoção, até final do ano. Exceptua-se do regime anterior o caso previsto no n.º 4 da cláusula 74.<sup>a</sup>, em que o subsídio de férias será proporcional às férias efectivamente gozadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

1 — Se a empresa, depois de advertida em tempo pelo trabalhador, se recusar a conceder férias, total ou parcialmente, em determinado ano civil, pagar-lhe-á, a título de indemnização, o quádruplo de retribuição correspondente ao tempo de férias que ele deixou de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, com justificação adequada, licença sem vencimento.

2 — Esta licença, em princípio, terá o limite máximo de noventa dias anuais, podendo ser concedido período maior sempre que fundamento excepcional justifique o pedido do trabalhador.

3 — Depois de gozada esta licença, a reintegração do trabalhador dar-se-á nas suas funções e no local de trabalho anteriores.

4 — Sempre que o órgão de decisão da empresa considere não relevante para a satisfação do pedido a justificação ou fundamento apresentado, será a matéria submetida a parecer da CISE.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica o período de férias atribuído pela cláusula 74.<sup>a</sup> deste ACT, desde que o trabalhador, no ano anterior, tenha prestado serviço efectivo durante um mínimo de noventa dias.

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

### SECÇÃO III

#### Regime de faltas

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente aos dias de serviço perdidos por ausência de trabalhadores, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo.

3 — Sempre que o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, deverá justificá-lo perante o superior hierárquico imediato.

Se a justificação não for aceite, o respectivo pedido será reduzido a escrito e, informado pelo superior hierárquico, seguirá para apreciação da direcção dos serviços de pessoal.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

1 — As faltas não justificadas determinam perda de retribuição e poderão constituir infração disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa ou restantes trabalhadores.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de quaisquer outras regalias.

2 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as:

- a) Por doença, nas condições da cláusula 86.<sup>a</sup>;
- b) Por luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afins no 1.º grau de linha recta;

Até dois dias consecutivos por falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) Por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Por ocasião do nascimento de filhos, durante dois dias consecutivos;

e) Pelo tempo necessário à prestação do serviço militar obrigatório, nos termos da cláusula 88.<sup>a</sup>, ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais, no caso de estas não poderem ser cumpridas fora das horas normais de serviço;

f) Pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, em caso de acidente, doença ou outra causa justificada a cônjuge, filhos, pais, sogros, genros, noras, enteados, padrastrós, madrastras, irmãos, adoptantes, adoptados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

g) Referentes ao dia de prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimento de ensino oficial ou particular desde que o trabalhador o comprove;

h) Por caso de força maior em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;

i) Em consequência de imposição de autoridade judicial, militar ou policial;

j) Por doação de sangue, durante um dia;

l) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro voluntário, se como tal estiver inscrito;

m) Para tratar de assuntos de seu interesse, os trabalhadores podem faltar oito dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez, e um máximo de dois dias por mês.

Estas faltas não poderão ser dadas imediatamente antes ou depois do período de férias, em domingos, no dia de Ano Novo, em véspera e dia de Natal e em 31 de Dezembro.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

1 — As faltas previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e, no caso de impossibilidade, por outros médicos estranhos aos serviços, salvo no caso de força maior. A direcção dos serviços de pessoal informará sobre a impossibilidade e a força maior.

2 — Durante todo o período de baixa por doença, incluindo a tuberculose, a CPRM obriga-se a assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro na data da sua baixa, a qual será actualizada nos mesmos termos em que o for a correspondente à mesma categoria.

3 — Estas faltas não afectarão a antiguidade para efeitos de promoção. Esta efectuar-se-á na data em que normalmente devesse ter lugar, mas a nova remuneração só será atribuída na data do regresso ao serviço, retroagindo-se, porém, até ao limite de cento e oitenta dias.

4 — Se, pela mesma doença, excluindo a tuberculose, o tempo de ausência se prolongar por mais de quatro anos seguidos ou por mais de quatro anos interpolados dentro dos últimos seis anos, o trabalhador passará à situação de pensionista por invalidez da Caixa de Previdência do Pessoal da CPRM (CPPCPRM), mediante parecer neste sentido da respectiva junta médica a que para o efeito venha a ser submetido.

5 — Para efeito do disposto no n.º 2, o salário dos boletineiros será calculado na base do somatório de uma parte fixa com uma parte variável:

a) A parte fixa será o salário auferido por cada boletineiro à data do início da doença;

b) A parte variável será igual à média das partes variáveis dos salários auferidos no ano anterior, considerando-se parte variável, para este efeito, a remuneração correspondente ao número de unidades recolhidas e entregues. Quando a admissão se tenha verificado no decurso do ano anterior, a parte variável será calculada na base da média das partes variáveis dos salários auferidos nos primeiros doze meses de trabalho ou no tempo de serviço prestado, se for inferior.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

1 — As comunicações de ausência ou pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa, respectivamente, com a maior brevidade ou antecedência possível, após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que a justifica ou, nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto espaço de tempo possível após a ocorrência.

2 — Os pedidos de dispensa ou comunicações de ausência devem ser feitos por qualquer meio ao alcance do trabalhador e posteriormente por escrito em documento próprio, a fornecer pela empresa, em duplicado, sendo este, depois de visado, entregue ao trabalhador.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

A CPRM concederá aos trabalhadores incorporados nas forças armadas, pelo período de serviço militar obrigatório, um subsídio que garanta ao trabalhador o salário mínimo nacional.

### CAPÍTULO X

#### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, exercido através de processo disciplinar, instaurado pela administração ou pelo respectivo superior hierárquico.

2 — O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos trinta dias subsequentes àquele em que a administração ou o superior hierárquico teve conhecimento dos factos da eventual infracção e do presumível arguido.

3 — Haverá um elenco de pessoas idóneas previamente designadas pela administração para instrutores do procedimento disciplinar, com aceitação expressa destes, que constarão de documento interno, de conhecimento geral.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

1 — O procedimento disciplinar inicia-se a partir da data em que for dado conhecimento ao trabalhador, por escrito e com cópia para a CISE, do despacho que, contendo os factos indiciadores da possível infracção e o instrutor nomeado de entre o elenco referido no n.º 3 da cláusula 89.<sup>a</sup>, mande instaurar aquele procedimento.

O conhecimento ao trabalhador deve ser dado dentro dos dez dias seguintes ao da elaboração do despacho referido no parágrafo anterior e, dentro do mesmo prazo, será também entregue ao instrutor nomeado.

2 — A nomeação do instrutor só se tornará efectiva se, dentro dos oito dias seguintes ao conhecimento dele pelo trabalhador, este não lhe deduzir oposição fundamentada, com parecer da CISE.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem oposição expressa do trabalhador, presume-se que este o aceitou.

4 — Deduzida com provimento a oposição, será nomeado novo instrutor, do elenco existente para o efeito, e levado ao conhecimento do trabalhador, considerando-se, neste caso, o procedimento disciplinar iniciado nesta data.

5 — Não terá provimento a oposição que revele tratar-se de mero expediente dilatatório.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

1 — Dentro dos dez dias seguintes à sua nomeação efectiva, o instrutor, que escolherá, se necessário, um

escrivão e solicitará a colaboração de outros técnicos, sempre que a matéria a averiguar o justifique, procederá à averiguação preliminar.

2 — Esta será feita a partir dos elementos sobre que recaiu a decisão de instaurar o procedimento disciplinar, ouvindo o arguido, as testemunhas e os declarantes, verificando e autuando os documentos e prosseguindo todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento dos indícios suficientes para a existência de qualquer infracção.

3 — Apurados estes indícios, o instrutor lavrará a nota de culpa, deduzida por artigos, que deverá conter:

a) Nome, categoria profissional e sector onde trabalha o arguido;

b) Exposição do facto ou factos atribuíveis, tanto quanto possível localizados no tempo e lugar em que ocorreram e acompanhados de todas as circunstâncias que possam servir à apreciação do contexto material em que se produziram e do grau de culpabilidade do trabalhador arguido;

c) Indicação dos documentos e dos depoimentos, se for o caso, donde constem aqueles factos e referência expressa às disposições legais e convencionais que se presumem violadas;

d) A intenção expressa da possibilidade de proceder ao despedimento, se, desde logo, se previr que venha a ser essa a eventual sanção.

4 — Se, terminada a averiguação preliminar, o instrutor apurar que os factos em averiguação e constantes dos autos não constituem, inequivocamente, presumível infracção disciplinar, que não foi o arguido o autor da infracção ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar, por excepção ou outro motivo relevante, proporá que o processo seja arquivado.

5 — Sempre que pela evidência, certeza e simplicidade dos factos os elementos sobre que recaia o despacho que instaura o procedimento disciplinar ofereçam meios de prova bastantes, donde se reconheça a desnecessidade da averiguação preliminar, poderá o instrutor prescindir desta averiguação, lavrando, de imediato, a nota de culpa.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador aguido será notificado, por escrito, da nota de culpa contra ele deduzida, entregando-se-lhe a respectiva cópia, de que passará recibo. Cópia igual será enviada, na mesma data, para a CISE, que igualmente passará recibo.

2 — A defesa será apresentada por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, dentro dos dez dias imediatos à recepção da nota de culpa. Este prazo pode ser prorrogado, por uma só vez, por mais cinco dias, desde que se demonstre que da insuficiência do tempo advém prejuízo à defesa.

3 — O trabalhador aguido, ou o representante por si indicado, tem direito de consultar, no local dos serviços da Companhia que o instrutor indicar na nota de culpa, todo o processo e os documentos necessários

à sua defesa, devendo-lhe ser dadas fotocópias, se as solicitar, bem como a requerer ainda as diligências que se mostrem convenientes para o efeito.

4 — Com a defesa serão oferecidos os documentos probatórios e o rol das testemunhas e declarantes, até três por cada facto, com o máximo de dez, indicando-se os factos sobre que cada um deles deve depor.

5 — A inquirição do trabalhador arguido e das suas testemunhas ou declarantes deverá ser feita, se aquele ou estas o pretenderem, na presença do respectivo representante sindical, devidamente credenciado.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

1 — Recebida a defesa e, para sua apreciação, inquirições e outras diligências subsequentes, o instrutor disporá do prazo de dez dias, prorrogáveis uma vez por mais cinco dias, se se mostrar necessário ao esclarecimento da verdade.

2 — São admitidas acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o arguido.

3 — O instrutor pode, fundamentadamente, recusar as diligências complementares, requeridas pelo trabalhador arguido, quando se mostrar que em nada contribuirão para a defesa nem para melhor apuramento dos factos ou circunstâncias.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

1 — Concluída a apreciação da defesa e a produção de prova, o instrutor elaborará um relatório final conciso, donde conste a existência e descrição das infracções, sua qualificação e gravidade, circunstâncias atenuantes e agravantes, concluindo pela imputação ao trabalhador arguido ou pela proposta de arquivamento dos autos, na conformidade dos seus termos e das conclusões.

2 — Elaborado o relatório, será uma cópia deste e do processo enviada à CISE, que passará recibo, para esta se pronunciar por escrito, nos dez dias seguintes à recepção.

3 — Dentro deste prazo poderá a CISE promover os actos e diligências que entenda necessários para análise do processo e fundamentação do seu parecer.

4 — Quando a sanção previsível for a de demissão do trabalhador arguido, o referido relatório será também, na mesma data da entrega à CISE, entregue à CT e, remetida pelo correio, sob registo com aviso de recepção, uma cópia integral de todo o processo ao sindicato que represente aquele trabalhador.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

1 — Nos cinco dias seguintes à recepção dos pareceres da CISE e da CT, se for o caso, ou ao termo do prazo que a estas é concedido para o efeito, o instrutor entregará todo o processo disciplinar à administração.

2 — A decisão da administração deverá ter lugar dentro dos dez dias seguintes à recepção do processo completo e deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador arguido e à CISE, e, se a sanção cominada for o despedimento, à CT e ao sindicato respectivo.

3 — A sanção aplicada deverá ter execução a partir do décimo dia e até ao limite de trinta dias contados da data em que a sanção é levada ao conhecimento do arguido, excepto se for a sanção de despedimento, que terá aplicação imediata, sem prejuízo do recurso previsto na cláusula 97.<sup>a</sup>

4 — Todos os procedimentos disciplinares e respectivas sanções terão registo obrigatório nas folhas de cadastro do *dossier* individual do trabalhador na empresa, onde também devem ser arquivados.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

1 — Constituem nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo e a consequente impossibilidade de aplicação de sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta da entrega da decisão final e ainda os seguintes factos:

a) Impedimento de apresentação da defesa do trabalhador;

b) Impedimento de o trabalhador analisar o processo e documentos conexos necessários à defesa;

c) Impedimento de o trabalhador se fazer acompanhar de representante sindical, com direito de presença, durante a sua audição, das suas testemunhas e declarantes;

d) Impedimento da oposição do trabalhador ao instrutor nomeado para o processo;

e) Impedimento de que a CISE pratique os actos e diligências que entenda levar a efeito com vista ao apuramento da verdade e fundamentação do seu parecer.

2 — A não observância de outras fases e diligências complementares constitui ainda nulidade do procedimento disciplinar, sanável a todo o tempo.

3 — A demissão do trabalhador não precedida e decidida em procedimento disciplinar é nula e de nenhum efeito.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

Dentro dos oito dias seguintes ao conhecimento da sanção aplicada, o arguido pode recorrer hierarquicamente, com efeito suspensivo, da decisão da administração para o conselho de administração da Companhia, que, para este efeito, deverá funcionar, no mínimo, com três administradores, sendo a sua decisão definitiva.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

1 — Por factos ou elementos de prova supervenientes, o trabalhador arguido pode pedir a revisão do processo, mesmo que tenha já sido cumprida a sanção aplicada.

2 — Se a sanção não estiver ainda aplicada ou totalmente cumprida, o pedido de revisão suspende o seu cumprimento.

3 — O pedido de revisão será dirigido à administração e deverá indicar a prova oferecida e ser acompanhado dos documentos que o trabalhador pretenda juntar.

4 — O pedido será apresentado no prazo de vinte dias a contar da data em que o trabalhador teve possibilidade de invocar os factos ou elementos de prova alegados como fundamento da revisão.

5 — Recebido o pedido de revisão, será designado um outro instrutor, nos termos das cláusulas 90.<sup>a</sup> e 91.<sup>a</sup>, no que for aplicável.

6 — Concluída a apreciação dos novos elementos de prova e ouvidas as testemunhas que tenham sido apresentadas, o instrutor da revisão elaborará um relatório final em que proporá a manutenção, a atenuação ou a revogação da sanção.

7 — O processo será novamente enviado à administração, observados e precedendo os formalismos previstos nas cláusulas 94.<sup>a</sup> e 95.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2.

8 — Da decisão da revisão cabe o recurso previsto na cláusula 97.<sup>a</sup>, salvo se esta decisão já tiver sido proferida pelo órgão a quem competiria apreciar o recurso.

9 — A procedência da revisão terá os seguintes efeitos:

a) Cancelamento no cadastro individual da sanção revista e registo da nova sanção atenuada, quando a haja;

b) Restituição do trabalhador à situação jurídica consentânea com a decisão final do processo de revisão.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

1 — O processo disciplinar deve estar concluído no prazo máximo de noventa dias, a contar do seu início, sob pena de ser considerado nulo e de nenhum efeito, salvo se a violação daquele prazo resultar da responsabilidade do arguido ou dos órgãos que o representam.

2 — Considera-se concluído o processo com o conhecimento da sua decisão final pelo trabalhador.

Quando este conhecimento não puder ser dado pessoalmente ao trabalhador, considera-se como data do conhecimento da decisão final o quarto dia contado a partir da data de registo no correio do documento expedido para este efeito.

3 — Quando o trabalhador arguido prestar serviço em alguma das estações da Companhia, todos os prazos, incluindo o do n.º 1 anterior, poderão ser elevados até ao dobro.

4 — Não se contam para o cômputo de qualquer prazo os dias previstos para prorrogação dos prazos normais concedidos e os dias de impedimento temporário de comparência ao trabalho por parte do trabalhador arguido.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

A anulação ou suspensão judiciais de sanções aplicadas que o trabalhador arguido intente prosseguir observarão a legislação aplicável.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

1 — As sanções disciplinares são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

a) Advertência simples e verbal, por superior hierárquico;

b) Repreensão registada;

c) Transferência de secção ou sector, dentro da mesma localidade de trabalho;

d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;

e) Transferência, com mudança da localidade de trabalho;

f) Demissão.

2 — A sanção disciplinar de advertência, simples e verbal, por superior hierárquico não dá lugar à abertura do processo disciplinar referido nas cláusulas 89.<sup>a</sup> a 100.<sup>a</sup> Esta sanção deverá ser sempre dada em privado e constar da «nota de advertência», rubricada pelo trabalhador e arquivada pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder seis dias por cada infracção cometida, não podendo em cada ano civil exceder o total de dezoito dias.

4 — O produto das retribuições perdidas reverterá, integralmente, para o fundo de assistência da instituição de previdência onde o trabalhador estiver inscrito.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

1 — As sanções disciplinares devem ser aplicadas tendo em conta a gravidade da infracção e o prejuízo que efectivamente dela resultar.

2 — Na aplicação da pena de transferência ter-se-á em atenção a situação concreta do agregado familiar do trabalhador.

3 — A sanção de demissão só será aplicável quando se mostre que a gravidade das faltas ou falta cometidas determina impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal, por factos dolosos, exigir a indemnização de prejuízos ou promover acção penal, se a ela houver lugar. O facto involuntário do trabalhador, praticado no exercício da função, não confere à entidade patronal o direito referido neste número.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores

hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os sindicatos signatários e a comissão sindical de empresa possuem a competência indicada no número anterior.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

Não dá lugar a sanções o facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal, salvo se dessa recusa resultar a paralisação ou falta de assistência do serviço normal que é dever assegurar, por impedimento do trabalhador designado na escala de horário em vigor e inexistência de voluntários para a substituição;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou regalias que lhe assistam.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

1 — São considerados atenuantes às infracções disciplinares os seguintes factos:

- a) A confissão espontânea;
- b) O zelo anteriormente evidenciado no serviço;
- c) O bom comportamento anterior;
- d) As condições particulares do serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção;
- e) Toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou atenuar o grau de culpa.

2 — Não dá lugar a sanção superior a advertência o erro involuntário praticado no exercício da função, desempenhada com a diligência e atenção normal de um trabalhador da mesma categoria profissional.

3 — São considerados agravantes às infracções disciplinares os seguintes factos:

- a) A reincidência;
- b) O aliciamento de terceiros;
- c) A prática voluntária da infracção depois de advertido;
- d) A frequência ou a gravidade das infracções;
- e) A premeditação da infracção.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

1 — Serão demitidos, sem recurso a processo disciplinar, todos os trabalhadores relativamente aos quais se prove:

a) Terem sido informadores da extinta Direcção-Geral de Segurança ou polícias suas predecessoras e, bem assim, os que voluntariamente contribuíram para facilitar a acção repressora daquelas organizações, quando tal não seja resultante do exercício necessário das suas funções;

b) Os agentes ou responsáveis por quaisquer serviços de índole repressiva, bem como de forças especiais, de choque ou de assalto da extinta Legião Portuguesa, e ainda os informadores deste organismo.

2 — Para os efeitos das alíneas a) e b) do número anterior, consideram-se informadores todos aqueles trabalhadores que aos organismos acima referidos prestaram informações sobre a vida privada e política dos cidadãos.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

O direito de acção disciplinar prescreve pelo prazo de um ano a contar da data em que se verificou o facto que a ela daria lugar.

### CAPÍTULO XI

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

É vedado à empresa o despedimento sem justa causa.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

1 — O exercício, pela empresa, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar, nos termos do capítulo X deste ACT.

2 — A falta de processo disciplinar, se o trabalhador assim o pretender, determina a nulidade do despedimento e a permanência da relação de trabalho para todos os efeitos.

3 — Caso o trabalhador se decida pela hipótese contrária à prevista no n.º 2 anterior, a falta de processo disciplinar obriga a empresa ao pagamento da indemnização prevista na cláusula 117.<sup>a</sup>

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade, de forma inequívoca.

2 — Essa forma não poderá deixar de ser escrita e fundamentada.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

O contrato de trabalho pode ser denunciado pelo trabalhador, desde que a entidade patronal seja avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um mês ou de dois meses, conforme o trabalhador tenha respectivamente menos ou mais de dois anos completos de serviço.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

O conceito de justa causa é o que resultar em cada caso das disposições legais aplicáveis.

1 — Consistem, nomeadamente, justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador:

a) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) A transferência de local de trabalho em condições diferentes das previstas neste acordo;

c) A violação de quaisquer deveres da entidade patronal ou garantias do trabalhador previstos neste acordo e na lei;

d) A falta de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

e) A lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;

f) Ofensa à honra e dignidade dos trabalhadores por parte dos superiores hierárquicos ou da entidade patronal;

g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;

c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;

g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las como justa causa quando:

a) Houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;

b) Houver inequivocamente perdoado à outra parte.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

Quando o trabalhador rescindir o contrato com justa causa terá direito às indemnizações previstas na alínea 117.<sup>a</sup>, agravadas, se for caso disso, nos termos do n.º 3 da mesma cláusula.

## CAPÍTULO XII

### Multas e indemnizações

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

1 — As infracções ao presente ACT quando cometidas pela CPRM sujeitam esta às multas estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

2 — O pagamento da multa não dispensa a CPRM do cumprimento da obrigação infringida e pagamento das indemnizações que foram devidas.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores que com justa causa rescindirem o contrato de trabalho ou que sem justa causa sejam demitidos têm direito a receber, além do ordenado completo do mês em que se verificar a rescisão, as seguintes indemnizações:

a) Se tiverem menos de dez anos completos de antiguidade, dois meses por cada ano completo de serviço, no mínimo de doze meses;

b) Se tiverem dez anos completos ou mais de antiguidade e menos de vinte, três meses de ordenado efectivo por cada ano completo de serviço;

c) Se tiverem vinte anos completos ou mais de antiguidade ao serviço, quatro meses de ordenado efectivo por cada ano completo de serviço.

2 — A indemnização calculada nos termos do n.º 1 será acrescida de um mês de ordenado efectivo por cada ano acima dos 35 anos de idade do trabalhador.

3 — Os profissionais que sejam delegados ou dirigentes sindicais receberão o dobro das indemnizações previstas nos n.ºs 1 e 2.

4 — Igual indemnização à estabelecida no número anterior será devida se o despedimento ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos naquele número.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão consultiva dos trabalhadores

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal reconhecerá a existência de uma comissão consultiva dos trabalhadores (CCT), composta conforme o n.º 2 desta cláusula.

2 — A comissão consultiva dos trabalhadores será composta por:

Três a cinco representantes dos trabalhadores;  
Um jurista da empresa ou de fora dela;

Um economista da empresa ou de fora dela;  
No caso de o jurista e de o economista serem  
estranhos à empresa, os encargos daí resultantes  
não serão suportados pela CPRM.

3 — A comissão intersindical da empresa e a comissão de trabalhadores indicarão à direcção de pessoal os nomes dos componentes da comissão consultiva dos trabalhadores.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

A comissão consultiva dos trabalhadores dará pareceres e prestará informações à comissão intersindical da empresa e ou à comissão de trabalhadores, sempre que tal for solicitado, designadamente sobre os assuntos seguintes:

- a) Nas relações com o INATEL (FNAT);
- b) Na aplicação do ACT e suas deficiências e lacunas;
- c) Nas actividades de promoção cultural;
- d) Nas questões técnicas respeitantes à aprendizagem, categorias profissionais, organização e alteração dos quadros profissionais, horários de trabalho e em outras questões específicas da actividade ou profissões abrangidas por este acordo;
- e) Na matéria legislativa e normativa que se refira à actividade profissional e seja do interesse dos trabalhadores;
- f) Sobre a orgânica, funcionamento e gestão dos refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

A comissão consultiva dos trabalhadores reunirá sempre que necessário, no mínimo uma vez em cada mês.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

Para o exercício das suas funções, os componentes da comissão consultiva dos trabalhadores (CCT) disporão de um crédito até catorze horas mensais, pelo que, mediante aviso prévio suficiente, deverão ser dispensados pelo responsável da respectiva secção, sem que daí lhes advenha qualquer perda de remuneração, de férias ou de quaisquer outras regalias.

### CAPÍTULO XIV

#### Condições particulares de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Trabalho feminino

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são asseguradas, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, da remuneração, do período de

férias ou de qualquer outro benefício, as seguintes regalias concedidas às trabalhadoras pela empresa:

a) Dispensa, durante o período de gravidez e até dois meses após o regresso da licença de parto, de tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transportes inadequados ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem prejuízo, em qualquer caso, do vencimento correspondente à respectiva categoria;

b) Por ocasião do parto, a uma licença de noventa dias;

c) A dois períodos de dispensa do serviço, de uma hora cada um, por dia, durante um ano e após o parto.

Se a trabalhadora assim o entender, poderão os períodos ser acumulados, de modo a poder entrar ou sair duas horas depois ou antes, respectivamente, do início ou do fim do período normal de trabalho;

d) Durante o período de gravidez as trabalhadoras têm direito, caso o requeiram, e com parecer clínico favorável, a não trabalhar antes das oito nem depois das vinte horas;

e) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sempre que a hora de consulta caia dentro delas.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontram em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

Fica absolutamente vedado à entidade patronal o despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a mulher trabalhadora goza igualmente dos direitos consignados nas alíneas a) e b) da cláusula 122.<sup>a</sup>, sendo, no entanto, o período constante da alínea b) reduzido para trinta dias.

### SECÇÃO II

#### Trabalho de menores

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

Só podem ser admitidos ao trabalho menores cuja idade seja igual ou superior a 16 anos, excepto para a categoria de pacote, que será de 14 anos.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

Aos menores de 18 anos é vedado o trabalho antes das oito e depois das vinte e quatro horas.



#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

O trabalhador menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, nos termos da lei geral aplicável.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

1 — Com o objectivo de permitir a promoção cultural e profissional dos seus trabalhadores, a CPRM concederá as regalias constantes dos números seguintes àqueles que, tendo qualquer idade, estejam a frequentar estabelecimentos de ensino oficial, estabelecimentos de ensino particular que ministrem cursos iguais ou equivalentes aos ministrados no ensino oficial ou outros que a empresa repute de interesse para o serviço.

2 — Na organização dos períodos de férias pelos trabalhadores será tido em conta, a pedido dos interessados, o aproveitamento destas para a preparação de exames, sem prejuízo da consideração dos legítimos interesses dos demais trabalhadores da CPRM.

3 — Sem prejuízo de retribuição ou quaisquer outras regalias, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, para frequência das aulas, durante um período de meia hora, no início ou no termo do seu horário normal de trabalho, podendo este período de dispensa ir até duas horas nos casos de necessidade justificada e se não houver inconveniente para o serviço. Poderão ainda faltar, em cada ano lectivo, o tempo de prestação de provas de exame.

4 — A CPRM concederá um subsídio a todos os trabalhadores nas condições previstas no n.º 1, nos termos seguintes:

a) Pagamento da inscrição e mensalidade ou propinas que forem devidas pelo trabalhador ao estabelecimento de ensino que frequentar;

b) Com vista a possibilitar um melhor acesso a elementos de consulta, a CPRM concederá ainda:

Uma anuidade de 1000\$ aos trabalhadores que frequentem o 1.º ciclo liceal ou equivalente. Sendo o curso feito por disciplinas, terá direito a um máximo de duas anuidades;

Uma anuidade de 1500\$ aos trabalhadores que frequentem o 2.º ciclo liceal ou equivalente. Sendo o curso feito por disciplinas, terá direito a um máximo de três anuidades;

Uma anuidade de 2000\$ aos trabalhadores que frequentem o 3.º ciclo liceal ou equivalente. Sendo o curso feito por disciplinas, terá direito a um máximo de duas anuidades;

Uma anuidade de 3000\$ aos trabalhadores que frequentem o ensino superior.

Estes subsídios serão pagos em três prestações até ao dia 8 dos meses de Outubro, Janeiro e Abril;

c) A uma comparticipação para refeição suplementar diária, nos termos da cláusula 140.<sup>a</sup>, quando o horário escolar o justifique.

5 — As regalias constantes dos n.ºs 3 e 4 cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura do ano e por qualquer motivo, o trabalhador perca a

possibilidade de ter aproveitamento de 50 % das condições de passagem ao ano imediato do curso. Se a avaliação for feita por disciplinas, o aproveitamento terá de ser superior a 50 %.

6 — a) As regalias constantes do n.º 4, alíneas a) e b), só serão concedidas no caso de o trabalhador-estudante ter tido aproveitamento no ano lectivo anterior, entendendo-se por tal ter tido 50 % das condições de passagem ao ano imediato do curso, ter concluído outro curso oficial ou equivalente, ou ainda ter nesse ano iniciado o respectivo curso.

Nos casos em que os cursos sejam feitos por disciplinas, os 50 % dizem respeito ao número destas em que o trabalhador se encontra matriculado, subsidiadas pela empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes que não tenham obtido as condições de passagem no ano lectivo anterior terão direito a todas as regalias no ano de repetição, desde que:

1) Reponham as importâncias recebidas, resultantes das alíneas a) e b), até à data da sua desistência;

2) Optem pelo não recebimento, no ano de repetição, daqueles valores, até ao limite das importâncias recebidas no ano de desistência;

c) Terão ainda direito a todas as regalias constantes desta cláusula os trabalhadores que não tenham obtido as condições de passagem pelos seguintes motivos:

1) De serviço, nomeadamente transferências, deslocações ou outros;

2) Doença, acidente e sinistro, desde que impossibilitem o trabalhador de frequentar o estabelecimento de ensino;

3) Cumprimento de obrigações legais, etc.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

Constitui infracção disciplinar o facto de um trabalhador prestar falsas declarações à empresa para obter qualquer das regalias constantes da cláusula anterior, quando não tem ou deixou de ter direito a elas ou, ainda, oculte factos susceptíveis de conduzirem à cessação das mesmas regalias.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

A CPRM poderá solicitar ao trabalhador, sempre que o julgar necessário, informações acerca dos horários e aproveitamento escolar.

### SECÇÃO IV

#### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

1 — A CPRM deverá facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e promovendo e auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriados.

2 — Aos sindicatos caberá organizar um cadastro de trabalhadores diminuídos físicos, fornecendo trimestralmente à CPRM uma lista de nomes com as indicações à avaliação pela CPRM das possibilidades de colocação daqueles trabalhadores.

## CAPÍTULO XV

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

1 — Na CPRM haverá uma comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST), constituída por seis membros, a qual terá como assessores um representante da direcção de pessoal e um médico representando os serviços clínicos sociais, sendo, tanto os membros como os assessores, designados, de comum acordo, entre a CPRM e os sindicatos.

2 — Em todas as dependências da empresa haverá ainda delegados de higiene e segurança no trabalho, que dinamizarão a aplicação do regulamento e apresentarão a comissão.

3 — Compete à comissão elaborar o respectivo regulamento interno de higiene e segurança no trabalho, podendo, quando necessário, recorrer ao apoio técnico de entidade oficial competente. O regulamento será aprovado pela CPRM, com a concordância prévia dos sindicatos.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

As atribuições da comissão referida na cláusula anterior e seus delegados são:

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

b) Verificar, no tocante à higiene e segurança no trabalho, o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste ACT, regulamentos de higiene e segurança internos e instruções;

c) Apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à orientação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

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

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos de carácter oficial ou emanados da administração ou serviços da empresa referentes a higiene e segurança no trabalho sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com as entidades oficiais competentes quando tal lhes for solicitado;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes de trabalho ocorridos;

i) Apresentar recomendações à administração ou serviços da empresa tendentes a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

Destas recomendações deve ser dado conhecimento aos órgãos de apoio dos trabalhadores que as possam tornar efectivas, se for o caso;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando as suas causas reais ou prováveis, sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição e enviar cópias às entidades oficiais competentes e à CPRM.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

O conhecimento do regulamento interno de higiene e segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a CPRM fornecerá, quando da entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar dele a todos os trabalhadores.

## CAPÍTULO XVI

### Previdência, abono de família e outras regalias sociais

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

A CPRM e os seus trabalhadores contribuirão, obrigatoriamente, para a instituição de previdência de que os trabalhadores da empresa sejam beneficiários.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

Os trabalhadores que recebam abono de família terão direito a um complemento mensal pago pela CPRM igual ao quantitativo do abono que lhes seria atribuível pela caixa de previdência. Este montante global não sofrerá qualquer aumento até que pelo regime geral de abono de família se atinja igual valor.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores passarão à situação de reforma por limite de idade quando atingirem 65 ou 62 anos de idade, consoante sejam, respectivamente, do sexo masculino ou feminino.

Os trabalhadores atingidos pelo limite de idade poderão, a seu pedido, continuar ao serviço activo somente até ao fim do ano civil em que tiverem completado o referido limite de idade.

2 — Independentemente do estabelecido no número anterior, será nomeada uma comissão paritária, constituída por quatro elementos, a qual deverá proceder, no mais curto prazo, ao estudo das alterações a introduzir no regulamento do fundo de reforma.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

Quando da passagem do trabalhador à situação de reforma, a entidade patronal está obrigada a atribuir-lhe como prémio de antiguidade o equivalente a um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho prestado na empresa. A este valor acrescerá a parte proporcional de todo o tempo excedente inferior a cinco anos.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

No ano de passagem à situação de reforma, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

1 — A empresa deve proporcionar a todos os trabalhadores o direito a uma refeição social diária, através do grupo desportivo, órgão que o substitua ou estrutura própria em refeitórios.

2 — Enquanto não existir número suficiente de refeitórios nos locais de trabalho, ou nas suas proximidades, a empresa, por verba a consignar em orçamento próprio para o efeito, subsidiará os órgãos ou estruturas sociais referidos no número anterior para comparticipação de refeições no exterior, sem prejuízo dos direitos adquiridos e consagrados anteriormente no ACT.

3 — O valor a atribuir à comparticipação referida no número anterior, as normas de funcionamento dos refeitórios e garantias das refeições sociais serão estabelecidos, com o acordo dos trabalhadores, representados pela CISE e pela CT, em protocolo, nos mesmos prazos das revisões do ACT sobre matéria salarial.

4 — Os trabalhadores têm direito à refeição social diária nos termos desta cláusula quando trabalhem metade do período normal de trabalho.

Terão ainda direito a uma refeição suplementar, também nos termos desta cláusula, sempre que o prolongamento daquele período, por prestação de serviço extraordinário, coincida com o horário normal das refeições ou em casos especiais, a considerar pelos respectivos responsáveis.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

1 — Reconhecendo o interesse da melhoria das condições de trabalho e do alargamento das regalias sociais na estrutura da própria empresa, a CPRM, dentro das suas possibilidades, proporcionará as condições e os meios para aperfeiçoamento dos serviços sociais existentes e para a criação progressiva dos demais que venham a mostrar-se convenientes. Estes serviços englobarão refeitórios, creches, infantários, grupo desportivo, cooperativa e colónias de férias.

2 — Será da competência e responsabilidade da comissão de trabalhadores, democraticamente eleita, a criação, organização e coordenação dos serviços sociais, referidos no número anterior, de harmonia com regulamento a estabelecer por acordo entre a administração e os trabalhadores.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

A CPRM manterá a atribuição de bolsas de estudo aos filhos dos trabalhadores nos termos já existentes,

sem prejuízo de regime mais favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

A CPRM manterá os serviços clínicos sociais actualmente existentes, sem prejuízo de regime mais adequado e favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído para a assistência médica dos trabalhadores e familiares.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

1 — A todos os trabalhadores e trabalhadoras casados, desde que o cônjuge não exerça qualquer profissão remunerada, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio de lar mensal no montante de 400\$.

2 — Todos os trabalhadores e trabalhadoras não casados, desde que vivam maritalmente e a companheira ou companheiro não exerça profissão remunerada, terão direito ao subsídio de lar referido no número anterior.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

No ano em que o trabalhador completar 20, 30 ou 35 anos ao serviço efectivo na Companhia, terá direito, respectivamente, a 1, 2 ou 3 meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

### CAPITULO XVII

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

1 — Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio denominado «subsídio de estação» a cada um dos trabalhadores nelas colocados, dos seguintes montantes:

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| Vendas Novas .....  | 1 750\$00 |
| Sintra .....        | 1 750\$00 |
| Sesimbra .....      | 1 750\$00 |
| Carnaxide .....     | 500\$00   |
| Alfragide .....     | 500\$00   |
| Funchal .....       | 1 750\$00 |
| Ponta Delgada ..... | 1 750\$00 |

2 — No caso de, durante a vigência deste acordo, vir a ser criada uma nova estação, os subsídios serão atribuídos de acordo com o parecer da CISE.

3 — Estes subsídios manter-se-ão durante o período de férias, doença ou ausência por motivo de serviço. Cessarão logo que o trabalhador cesse as suas funções na estação, passando a ter o em vigor para a estação onde for colocado.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

1 — É constituída uma comissão com competência para interpretar e integrar as lacunas deste ACT.

2 — Esta comissão terá a seguinte constituição:

a) Por parte da CPRM:

Director do departamento de pessoal;  
Director do departamento financeiro;  
Director do departamento interessado no assunto,

que podem ser substituídos por representantes seus;

b) Por parte dos trabalhadores:

Três trabalhadores indicados para o efeito pela CISE.

3 — Quando o departamento interessado for o de pessoal ou o financeiro fará parte desta comissão, por parte da CPRM, além do director desse departamento, um outro elemento a nomear, caso a caso, pela administração da CPRM.

4 — Esta comissão pode nomear os assessores que entender necessários, que, no entanto, não terão direito a voto.

5 — O regulamento desta comissão será por ela elaborado e entrará em vigor depois de aprovado pelos sindicatos outorgantes e pela administração da CPRM.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais existentes na CPRM

###### *Ajudante de tesoureiro principal:*

Habilitações mínimas — Curso dos liceus ou equivalente.

Funções — Pagamentos e recebimentos; registos no livro Caixa e créditos; selagem de documentos.

###### *Analistas de sistemas:*

Habilitações mínimas — Curso complementar dos liceus e curso de especialização.

Funções — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação ou sistema que melhor corresponda aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados, a fim de receber elementos elucidativos dos projectos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável.

###### *Assistentes técnicos:*

Habilitações mínimas — Curso de radiotécnico do ensino profissional ou equivalente.

Funções — Trabalho de laboratório. Concepção, execução e reparação de circuitos electrónicos. Conservação e montagem de equipamentos e condução técnica de circuitos. Organização de trabalhos de conservação de equipamentos. Participação em trabalhos de planeamento de instalações.

###### *Auxiliares de escritório:*

Habilitações mínimas — Ciclo preparatório ou equivalente.

Funções — Serviços não especializados de escritório.

###### *Auxiliares de exploração:*

Habilitações mínimas — Ciclo preparatório ou equivalente.

Funções — Serviços não especializados, nomeadamente encaminhamento de telegramas e sua arrumação depois de transmitidos, serviço de caixa e taxação de telegramas, etc.

###### *Auxiliares de práticas administrativas:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Desempenha serviços não especializados em sectores administrativos, sendo possibilitada, a seu pedido, a iniciação em tarefas administrativas com vista ao seu plano de carreira nestes sectores, podendo desempenhar tarefas de servente, contínuo ou porteiro se tradicionalmente ao respectivo posto de trabalho lhe tenham vindo a competir.

###### *Auxiliares de práticas técnicas:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Serviços não especializados a cargo de sectores técnicos.

###### *Auxiliares de tráfego:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Serviços não especializados a cargo de sectores de exploração telegráfica.

###### *Boletineiros:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Entrega e recolha de correspondência telegráfica ou outra dentro das possibilidades dos seus meios de locomoção.

###### *Caixeiros:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Atende os sócios na cooperativa, nas operações directamente ligadas à aquisição dos produtos.

Cargos de chefia (ver adicional).

###### *Carpinteiros:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Executa trabalhos de carpintaria nos edifícios, móveis e utensílios, visando a conservação, a preparação ou adaptação dos mesmos.

###### *Cobreadores:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Serviço externo. Procede a recebimentos, pagamentos e depósitos. Preenche documentos, tais como avisos e recibos.

###### *Controladores de caixa:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Opera com máquinas registadoras, controlando e recebendo em senhas ou dinheiro pagamento dos serviços prestados. Confere a caixa e elabora o mapa de movimento diário.

#### *Contínuos:*

Habilitações mínimas — Exame de 2.º grau.

Funções — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos de serviço interno; estampilha e endereça a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode eventualmente fazer alguns serviços externos.

#### *Controladores de «input/output»:*

Habilitações mínimas — Curso geral dos liceus ou o curso geral de comércio, noções gerais de contabilidade e de informática.

Funções — Fazer o *contrôle* de qualidade dos documentos de *input/output* existentes na informática, informando e esclarecendo os utilizadores sobre os métodos de correcção dos casos anómalos detectados.

#### *Copas:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Executa trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, bem como as limpezas e arrumações da copa. Serve ao balcão.

#### *Cozinheiras:*

Habilitações mínimas — Ciclo preparatório.

Funções — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e colabora na elaboração das ementas; recebe víveres e outros produtos necessários à confecção, sendo ainda responsável pela sua conservação. Vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

#### *Desenhadores:*

Habilitações mínimas — Curso do ensino técnico profissional ou equivalente ou certificado de habilitação profissional reconhecido pelo sindicato.

Funções — Realização de todos os trabalhos de desenho inerentes às necessidades de serviço na CPRM.

#### *Electricistas:*

Habilitações mínimas — Curso de montador electricista do ensino técnico profissional ou equivalente.

Funções — Instala, repara, conserva e mantém em funcionamento as canalizações eléctricas e outra aparelhagem ou equipamento também eléctrico, podendo guiar a sua actividade por meio de desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas que interpreta, obedecendo ainda à regulamentação em vigor. Concebe pequenas instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições ou orçamentos. Vigia e corrige o comportamento

de equipamentos eléctricos, pequenos quadros e motores, podendo efectuar a respectiva condução. Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficinais destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção.

#### *Economistas-contabilistas:*

Habilitações mínimas — Licenciatura/bacharelato, com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e todos aqueles que não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente tidos como técnicos da especialidade.

##### *Funções:*

- 1) Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação dos profissionais sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1A, um ano no grau 1B e dois anos no grau 2;
- 2) O grau 1 é dividido em dois escalões, 1A e 1B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos, respectivamente para bacharéis e licenciados no início das suas carreiras. Considera-se o grau 1B seguinte ao grau 1A;
- 3) No caso das funções efectivamente desempenhadas a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) É suficiente a execução de parte das funções de um grau para pertencer a esse grau.

##### *Graus de responsabilidade:*

- 1) Grau 1 (1A e 1B);
  - a) Executa trabalhos simples e ou de rotina;
  - b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;
  - c) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
  - d) Este profissional não tem funções de chefia.
- 2) Grau 2:
  - a) Assistência a especialistas qualificados;
  - b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais;
  - c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
  - d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
  - e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos;

- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

### 3) Grau 3:

- a) Executa trabalhos de carácter contabilístico ou financeiro para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais conte com a experiência acumulada. Necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo e análise;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- d) Faz estudos independentes, análises, juízos e tira conclusões;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas mais complexos;
- f) Pode dar orientação técnica a profissionais da especialidade de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

### 4) Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa, pode participar em equipas de estudos e trabalhos, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais trabalhando num projecto comum;
- b) Pode participar em equipas de trabalho, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa que lhe seja confiada;
- c) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

### 5) Grau 5:

- a) Executa planos de trabalho a curto prazo;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente confiados a profissionais da especialidade de grau inferior;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivo a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;

- e) Coordena programas de trabalho;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

### 6) Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Planeamento e ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos métodos e técnicas;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e *contrôle* financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal;
- f) Participa em reuniões e conferências à escala internacional sobre actividades específicas da empresa em que sejam necessárias tomadas de posição.

#### *Empregados de escritório:*

Habilitações mínimas — Curso geral dos liceus ou curso geral do comércio.

Funções — Execução dos serviços de contabilidade, expediente de escritório, dactilografia e correspondência.

#### *Empregadas de limpeza:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Desempenha o serviço de limpeza das instalações da empresa e de utensílios que não exijam preparação específica, de acordo com as instruções que lhe são dadas.

#### *Encarregados de limpeza:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Coordena todas as operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material.

#### *Guardas:*

Habilitações mínimas (guardas) — Exame do 2.º grau.

Funções — Tem a seu cargo o serviço de vigilância e segurança das instalações.

#### *Guarda-fios:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Conservação das linhas telefónicas de qualquer estação.

#### *Jardineiro:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.  
Funções — Executa todos os trabalhos que digam respeito à jardinagem.

#### *Juristas:*

Habilitações — Licenciatura em Direito.  
Funções — Com retribuição e acesso iguais aos engenheiros e economistas. Conteúdo dos graus de responsabilidade a definir oportunamente.

#### *Mecânicos de aparelhagem electrónica:*

Habilitações mínimas — Cursos de formação acelerada de electrónica e prática profissional.  
Funções — Pequenos trabalhos de laboratório; reparação de equipamentos. Condução de circuitos. Montagem.

#### *Mecânicos de aparelhagem telegráfica:*

Habilitações mínimas — Cursos de mecânica de precisão do ensino técnico profissional ou equivalente.  
Funções — Conservação e reparação de máquinas telegráficas (morse e teleimpressor).

#### *Mecânicos de motores de combustão interna:*

Habilitações mínimas — Curso de mecânico de combustão interna do ensino técnico profissional ou equivalente.  
Funções — Conservação e reparação de viaturas, grupos electrogéneos, baterias e acumuladores, etc.

#### *Motociclistas:*

Habilitações mínimas (motociclistas) — Exame do 2.º grau e carta de condução de motociclos.  
Funções — Conduz motociclos ao serviço da CPRM, entrega e recolhe correspondência telegráfica e outra ou pequenos volumes, dentro das possibilidades do seu meio de locomoção.

#### *Motoristas:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau e carta de condução respectiva.  
Funções — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado enquanto as mesmas lhe estiverem distribuídas e comunicando ao sector competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das viaturas que conduz e, nos termos estabelecidos na lei, pela segurança destas, dos seus passageiros e cargas. Quando habilitado, conduz os motociclos da empresa, desde que tal tenha feito parte das condições de admissão.

#### *Operadores de exploração:*

Habilitações mínimas — Curso geral dos liceus ou equivalente. Prática de taxação, transmissão e recepção de telegramas por teleimpressor em circuitos ponto a ponto e *telex* das redes nacionais. Transmissão e recepção de telegramas por telefone. Conhecimento dos regulamentos telegráfico, telefónico e radiotelegrá-

fico internacionais. Conhecimento de, pelo menos, uma língua de trabalho da UIT.

Funções — Correspondentes na transmissão de telegramas e aceitação dos mesmos, notas e avisos de serviço.

#### *Operadores de informática — Série 418:*

Habilitações mínimas — Curso geral dos liceus e curso de operação de computador 418.  
Funções — *Contrôle* do sistema *on-line* do SET. Recuperação do sistema em curso de falha. Operação do SET de acordo com as necessidades da central telegráfica programadores ou técnicos de manutenção. Organização do arquivo de bandas e de cartões. Execução de programas *off-line*. Pequenas operações de manutenção. *Contrôle* das condições ambientes e do número de pessoas do centro. Preenchimento do diário de ocorrências do SET. Dependem exclusivamente do chefe de secção, de quem recebem directivas e perante quem são responsáveis. Na sua ausência, deverão participar qualquer anomalia ao técnico de manutenção de serviço.

#### *Operadores de informática — Série 9000:*

Habilitações mínimas — Curso geral dos liceus e curso de operação 9300.  
Funções — Opera e controla um computador através de consola. Abastece e prepara o computador para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

#### *Operadores radiotelegrafistas:*

Habilitações mínimas (operadores radiotelegrafistas) — Curso geral dos liceus ou equivalente.  
Funções — Operações dos circuitos radiotelegráficos ou radiotelefónicos ou de telegrafia ou telefonia por fios. Manipulação de aparelhagem telegráfica ou telefónica associada à referida exploração. Execução dos respectivos serviços complementares, nomeadamente a correspondência de serviço (telegramas e avisos de serviço), encaminhamento e tarifação das comunicações. Serviço computador SET. Assistência aos uniscópios. Eventual ajuda aos SPVRS, conhecimento das exigências de programação e da informática. Assistência ao *reject*. Conhecimento das variadas razões que podem originar um *reject* e formas de resolvê-las. Reinjecção de telegramas. Decisão do quando e como das posições a utilizar.

#### *Operadores radiotelegrafistas do serviço móvel marítimo:*

Habilitações mínimas — Curso geral dos liceus ou equivalente. Diploma de radiotelegrafista passado pela Escola Náutica Infante D. Henrique. Possuidores de cursos de radiotelegrafistas das forças armadas (Armada, Força Aérea e Exército). Possuidores de certificado especial de radiotelegrafista em conformidade com o disposto no Regulamento das Radiocomunicações.

Assim como as disposições do IMCO (Inter-Governmental Maritime Consultative Organization).

**Funções** — Operações de serviço de radiocomunicações do serviço móvel marítimo com os equipamentos em uso neste tipo de serviço, nomeadamente aparelhos de recepção radio-eléctricos (para radiotelegrafia e radiotelefonía), com aplicação em uso no serviço móvel marítimo (código morse, soletração fonética pelo código internacional) com aplicação ao serviço radiotelefónico e radiofonogramas. Execução de serviços complementares, nomeadamente correspondência de serviço. Encaminhamento e tarifação de serviço radiotelegráfico e radiotelefónico. Conhecimentos básicos de operação com aparelhos de recepção radioelétrica. Assim como transmissão manual e automática de sistema morse. Como complemento (em regime de polivalência), execução do escoamento do tráfego radiotelegráfico (radiotelegramas e radiofonogramas) pelas vias telegráficas (teleimpressor e *telex*). Desde que lhe sejam fornecidos dados será feito uso pleno da propagação ionosférica com aplicação aos navios em função da sua localização. Uso corrente de, pelo menos, uma língua de trabalho da UIT.

#### *Operadoras de «telex» e telefone:*

**Habilitações mínimas** — Curso geral dos liceus com adequados conhecimentos de inglês e francês ou candidato já titular de certificado de habilitação reconhecido pelo respectivo sindicato.

**Funções** — Execução do serviço de comutação telefónica e *telex* (requerendo conhecimento de regulamentos internacionais) e execução dos respectivos serviços complementares.

#### *Operários de torres:*

**Habilitações mínimas** — Exame do 2.º grau.

**Funções** — Monta, instala, repara e conserva suportes de antenas de emissão, de recepção, suportes de antenas parabólicas para feixes hertzianos e respectivos acessórios ou sistemas auxiliares, desde que aplicados nas torres de emissão ou recepção. Cooperar com os serviços técnicos na montagem, fixação e orientação das antenas parabólicas e outras.

#### *Paquetes:*

**Habilitações mínimas** — Exame do 2.º grau.

**Funções** — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para serventes, contínuos e porteiros.

#### *Pedreiros:*

**Habilitações mínimas** — Exame do 2.º grau.

**Funções** — Executa trabalhos inerentes à sua especialidade nos edifícios e instalações, visando

a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos e ainda a construção.

#### *Perfurador de cartões:*

**Habilitações mínimas** — Curso geral dos liceus e curso de especialização.

**Funções** — Manipula máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, incluindo a gravação em fitas magnéticas, que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informações ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

#### *Pintores:*

**Habilitações mínimas** — Exame do 2.º grau.

**Funções** — Executa trabalhos de pintura e de restauro de edifícios e instalações, visando a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos.

#### *Porteiros:*

**Habilitações mínimas** — Exame do 2.º grau.

**Funções** — Controla as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias. Recebe correspondência e outros documentos ou objectos e fá-los chegar aos seus destinos.

#### *Profissionais de engenharia:*

**Habilitações mínimas** — Curso superior de Engenharia, com diploma obtido em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e todos aqueles que não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente tidos como profissionais de engenharia.

**Funções:**

- 1) Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1A, um ano no grau 1B e dois anos no grau 2;
- 2) O grau 1 é dividido em dois escalões, 1A e 1B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos respectivamente para engenheiros técnicos e engenheiros licenciados no início das suas carreiras. Considera-se o grau 1B seguinte ao grau 1A;
- 3) No caso das funções efectivamente desempenhadas a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;
- 4) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das funções de um grau para pertencer a esse grau.



## Graus de responsabilidade:

### 1) Grau 1 (1A e 1B):

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina;
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos de engenharia;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação, nomeadamente de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e *contrôle* de um profissional de engenharia de grau superior;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas complementamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

### 2) Grau 2:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados, efectuando estudos, cálculos, ensaios, projectos, computação e actividades técnicas e de exploração no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado, sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

### 3) Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais conte com a experiência acumulada; necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnicas e de exploração, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

### 4) Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa, pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum;
- b) Coordenação de actividades, tais como técnicos, exploração, projecto e outras;
- c) Aplicação de conhecimento de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos ou desenvolvimento que lhe seja confiada ou demonstre capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos.

### 5) Grau 5:

- a) Supervisão de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

### 6) Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Planeamento e ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novas técnicas;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e *contrôle* financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada capacidade intelectual;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos a política global da empresa para atingir objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal;
- f) Participa em reuniões e conferências à escala internacional sobre actividade específica da empresa em que sejam necessárias tomadas de posição.

#### *Programadores de informática — Série 418:*

Habilitações mínimas — Curso geral dos liceus e curso de especialização de computador 418.

Funções — Manutenção e aperfeiçoamento das várias parcelas do programa SET que lhes forem atribuídas. Execução de novos programas nas implementações que venham a ser necessárias. Análise das anomalias que venham a surgir. Execução de programas noutros sistemas da CPRM que venham a ser necessários: comutador telefónico, *telex*, etc. Dependem exclusivamente dos chefes da secção, devendo colaborar com os operadores e técnicos de manutenção, sempre que for necessário, nas tarefas acima referidas, além das ligações funcionais com as secções respectivas.

#### *Programadores de informática — Série 9000:*

Habilitações mínimas — Curso geral dos liceus e curso de especialização de computador 9300.

Funções — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informações por computador; recebe as especificações e as instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhos com o computador.

#### *Secretárias de administração:*

Habilitações mínimas — Curso complementar dos liceus ou curso de secretariado.

Funções — Ocupa-se do secretariado específico da administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros serviços afins.

#### *Serralheiros mecânicos:*

Habilitações mínimas — Curso de serralheiro do ensino técnico profissional ou equivalente.

Funções — Execução e reparação de estruturas metálicas, peças ou ferramentas, segundo o desenho ou outras especificações e com as tolerâncias exigidas neste género de trabalho.

#### *Serventes:*

Habilitações mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Executa trabalho não qualificado, consoante o tipo de actividade do sector onde for colocado.

#### *Técnicos de contabilidade:*

Habilitações mínimas — Curso geral do comércio ou curso geral dos liceus, com conhecimentos especiais de contabilidade, comprovados por exame na empresa.

Funções — Escrituração, classificação e elaboração de mapas de contabilidade. *Contrôle* de contas correntes e preparação dos elementos para balanço e orçamentos.

#### *Técnicos de exploração:*

Habilitações mínimas — Curso complementar dos liceus, ser operador ou empregado de escritório em serviço na exploração, com conhecimentos profundos e prática no serviço telefónico, de *telex* ou de telegrafia geral. Conhecimentos de inglês e francês.

Funções — Execução de trabalhos de organização e análise das informações relativas à exploração telefónica, de *telex* e de telegrafia geral. Análise estatística tendo em vista a interpretação da evolução da actividade de exploração naqueles domínios.

#### *Técnicos de relações públicas:*

Habilitações mínimas — 5.º ano liceal ou equivalente, prática do desempenho de funções em contacto com o público.

Funções — Relações convenientes sobre reclamações e pagamentos. Colaborar e acompanhar a preparação de reuniões (internas e externas), visitas, alojamento e recepção de personalidades alheias à Companhia. Pesquisa de informações nos órgãos de comunicação social sobre matéria ligada à actividade da Companhia. Arquivo, correspondência (redacção e dactilografia) do sector e organização gráfica de publicações.

#### *Técnicos de serviço social:*

Habilitações mínimas — Curso superior de serviço social.

Funções — Correspondentes à sua formação escolar, exercendo a sua função nos sectores sociais da empresa.

#### *Telefonistas de PPCA:*

Habilitações mínimas — Ciclo preparatório ou equivalente.

Funções — Comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, com comunicação em português. Registo e *contrôle* das chamadas e elaboração de mapas e relatórios afectos ao tráfego do posto de comutação.

#### *Telefonistas de PPCA — Bilingue:*

Habilitações mínimas — Curso unificado do ensino secundário. Domínio das línguas francesa e inglesa faladas.

Funções — Comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, com comunicação em português, francês e inglês. Registo e *contrôle* de chamadas e elaboração de mapas e relatórios afectos ao tráfego do posto de comutação.

#### *Tesoureiros de estação:*

Habilitações mínimas — Curso geral dos liceus ou equivalente.

Funções — Pagamentos, recebimentos, registo no livro Caixa e créditos, selagem de documentos.

#### *Tradutoras:*

Habilitações mínimas — Curso complementar dos liceus, com proficiência nas línguas portuguesa, francesa e inglesa, faladas e escritas.

Funções — Redacção, tradução ou conversão de textos em duas ou mais línguas estrangeiras. Acessoriamente, dactilografia de documentos em línguas estrangeiras.

#### *Mecânicos de frio:*

Habilitações mínimas — Curso de montador electricista ou equivalente.

Funções — Montagem e reparação de sistemas de ar condicionado e ventilação.

*Nota.* — A equivalência deve ser considerada em termos de outra habilitação escolar ou profissional apropriada e reconhecida pela CP-FAP ou de conhecimentos adquiridos na OPRM comprovados pela CP-FAP em provas adequadas.

#### *Níveis de chefia:*

Habilitações mínimas — Porque as funções de chefia são preenchidas, normalmente, seguindo a evolução das carreiras internas, por promoção, nos termos deste acordo, no caso excepcional de recrutamento do exterior, as habilitações mínimas serão definidas para cada caso segundo o perfil da função concreta, tendo em conta exigências de qualificações técnico-profissionais especializadas e a experiência requerida.

#### *Funções:*

##### *Nível A:*

Apoia a administração no estabelecimento da política geral da Companhia.

Define a estrutura da direcção, planifica, atribui e controla os serviços com os responsáveis sectoriais.

Coordena com as restantes direcções a gestão global da Companhia.

Propõe e prepara o seu substituto.

##### *Nível B:*

É o substituto permanente do nível direcção. Desempenha as tarefas delegadas pelo respectivo director.

##### *Nível C:*

Planeamento e organização dos vários serviços ou estações da divisão.

Desempenha tarefas de investigação, projecto e formação.

Substitui, por nomeação, o director ou director-adjunto respectivo.

##### *Nível D:*

Gestão técnica, administrativa e de pessoal dos serviços ou das estações.

Propõe e prepara o seu substituto.

Substitui, por inerência (quando função única na divisão) ou por nomeação, o chefe de divisão.

#### Nível E:

Planeamento e organização das secções administrativas e formação das chefias respectivas.

Coadjuva o director e director-adjunto nas suas funções, substituindo-os por inerência (quando função única na direcção) ou nomeação.

Propõe e prepara o seu substituto.

#### Nível F:

Gerente de delegação nas regiões autónomas:

Representa localmente a gestão global da CPRM, reportando-se hierarquicamente à estrutura central de coordenação e funcionalmente às direcções respectivas.

Chefe de centro.

Chefe de estação tipo II:

Gestão técnica, administrativa e de pessoal da estação ou do centro.

Propõe e prepara o seu substituto.

Adjunto de chefe de estação tipo I:

É o substituto permanente do chefe de estação respectivo, desempenhando as tarefas por ele delegadas.

Responsável, na estação, pela formação e aperfeiçoamento do pessoal.

#### Nível G:

Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de uma área técnica ou administrativa especializada, diversificada e complexa e de relativa independência funcional quanto à supervisão recebida.

#### Nível H:

Chefe de serviço:

Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de um serviço especializado e diversificado, mas funcionalmente integrado na estrutura hierárquica.

Adjunto de chefe de estação tipo II:

É o substituto permanente do chefe de estação respectivo, desempenhando as tarefas por ele delegadas.

Responsável, na estação, pela formação e aperfeiçoamento do pessoal.

#### Nível I:

Chefe de secção de grau A.

Chefe de sector de grau A:

Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de uma secção (área administrativa) ou de um sector (área técnica) especializado e considerado complexo.

Gerente de delegação no continente:

Representa localmente a gestão da CPRM dentro da delegação de poderes atribuída, reportando-se hierárquica e funcionalmente à estrutura central de direcção ou coordenação.

Chefe de estação de tipo III:

Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) da estação.

Propõe e prepara o seu substituto.

#### Nível J:

Chefe de secção de grau B.

Chefe de sector de grau B:

Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de uma secção (área administrativa) ou sector (área técnica) com funções especializadas e com tarefas moderadamente complexas, mas executadas segundo normas definidas.

Chefe de estação tipo IV:

Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) da estação. No caso de não haver adjunto nomeado, é o responsável pela formação e aperfeiçoamento do pessoal da estação.

Propõe e prepara o seu substituto.

Adjunto de chefe de estação tipo III:

É o substituto permanente do chefe de estação respectivo, desempenhando as tarefas por ele delegadas.

Responsável, na estação, pela formação e aperfeiçoamento do pessoal.

#### Nível K:

Chefe de secção de grau C.

Chefe de sector de grau C:

Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de um sector (área técnica) ou secção (área administrativa) com funções específicas e pouco diversificadas, segundo procedimentos definidos.

Adjunto de chefe de estação tipo IV:

É o substituto permanente do chefe de estação respectivo, desempenhando as tarefas por ele delegadas, nomeada-

mente as acções de formação e aperfeiçoamento do pessoal.

Chefe de equipa (horário fixo).

Chefe de turno (horário fixo):

Chefia directa (organização, distribuição e *contrôle* de tarefas) de um grupo de trabalhadores com idênticas funções ou funções equivalentes ou afins.

Executa tarefas especializadas inerentes a essas funções e acções de formação e aperfeiçoamento permanente do pessoal.

Substitui, por nomeação, —o superior hierárquico da área.

Nível L:

(Por definir).

Nível M:

Assessoria a chefia, nomeadamente nas tarefas administrativas e de formação.

Substitui, por inerência (função única na secção ou sector) ou por nomeação, a chefia.

TABELA I

| Dois meses de estágio .....<br>1.º escalão:<br>Remuneração inicial ..... | Quadro I                    |                      | Quadro II  | Quadro III | Quadro IV  | Quadro V   | Quadro VI  | Quadro VII | Quadro VIII | Quadro IX  | Quadro X   | Quadro XI  |
|--|-----------------------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
|  | Diferença<br>inter-escalões | Remuneração<br>total |            |            |            |            |            |            |             |            |            |            |
| 2.º escalão:<br>Início do 2.º ano .....                                  | 1 460\$00                   | 10 560\$00           | 9 120\$00  | 9 240\$00  | 10 200\$00 | 10 440\$00 | 10 680\$00 | 11 040\$00 | 11 640\$00  | 13 200\$00 | 13 800\$00 | 13 200\$00 |
| 3.º escalão:<br>Início do 5.º ano .....                                  | 360\$00                     | 10 920\$00           | 10 080\$00 | 10 200\$00 | 11 160\$00 | 12 000\$00 | 12 240\$00 | 12 600\$00 | 12 600\$00  | 14 400\$00 | 15 840\$00 | 13 000\$00 |
| 4.º escalão:<br>Início do 8.º ano .....                                  | 480\$00                     | 11 400\$00           | 11 040\$00 | 11 160\$00 | 12 120\$00 | 12 360\$00 | 12 600\$00 | 12 960\$00 | 13 560\$00  | 15 840\$00 | 18 000\$00 | 21 600\$00 |
| 5.º escalão:<br>Início do 11.º ano .....                                 | 480\$00                     | 11 880\$00           | 11 520\$00 | 11 640\$00 | 12 600\$00 | 12 840\$00 | 13 080\$00 | 13 440\$00 | 14 040\$00  | 16 560\$00 | 19 200\$00 | 22 200\$00 |
| 6.º escalão:<br>Início do 15.º ano .....                                 | 480\$00                     | 12 360\$00           | 12 000\$00 | 12 120\$00 | 13 080\$00 | 13 320\$00 | 13 560\$00 | 13 920\$00 | 14 520\$00  | 17 280\$00 | 19 800\$00 | 22 800\$00 |
| 7.º escalão:<br>Início do 20.º ano .....                                 | 360\$00                     | 12 240\$00           | 12 360\$00 | 12 480\$00 | 13 440\$00 | 13 680\$00 | 13 920\$00 | 14 280\$00 | 14 880\$00  | 17 760\$00 | 20 400\$00 | 23 400\$00 |
| 8.º escalão:<br>Início do 25.º ano .....                                 | 240\$00                     | 12 840\$00           | 12 960\$00 | 13 080\$00 | 14 040\$00 | 14 280\$00 | 14 520\$00 | 14 880\$00 | 15 480\$00  | 18 360\$00 | 20 880\$00 | 23 880\$00 |
| 9.º escalão:<br>Início do 30.º ano .....                                 | 240\$00                     | 13 080\$00           | 13 200\$00 | 13 320\$00 | 14 280\$00 | 14 520\$00 | 14 760\$00 | 15 120\$00 | 15 720\$00  | 18 600\$00 | 21 120\$00 | 24 120\$00 |
| 10.º escalão:<br>Início do 35.º ano .....                                | 240\$00                     | 13 320\$00           | 13 440\$00 | 13 560\$00 | 14 520\$00 | 14 760\$00 | 15 000\$00 | 15 360\$00 | 15 960\$00  | 18 840\$00 | 21 360\$00 | 24 360\$00 |
| 11.º escalão:<br>Início do 40.º ano .....                                | 240\$00                     | 13 560\$00           | 13 680\$00 | 13 800\$00 | 14 760\$00 | 15 000\$00 | 15 240\$00 | 15 600\$00 | 16 200\$00  | 19 080\$00 | 21 600\$00 | 24 600\$00 |

**Categorias profissionais colocadas nos diferentes quadros do anexo II, tabela I**

**Quadro I:**

Serventes.  
Contínuos.  
Jardineiros.  
Porteiros.  
Guardas.  
Caixeiros.  
Copas.  
Controladores de caixa.  
Empregadas de limpeza.

**Quadro II:**

Pedreiros.  
Pintores.  
Guarda-fios.  
Operários de torres.  
Carpinteiros.  
Auxiliares de práticas técnicas.  
Auxiliares de práticas administrativas.  
Auxiliares de tráfego.

**Quadro III:**

Auxiliares de exploração.  
Auxiliares de escritório.  
Cobreadores.  
Motoristas.  
Motociclistas.  
Cozinheiras.  
Telefonistas PPCA.

**Quadro IV:**

Electricistas.  
Mecânicos de motores de combustão interna.  
Serralheiros mecânicos.  
Empregados de escritório.  
Tescoureiros de estação (caixa).  
Ajudantes de tesoureiro principal.  
Mecânicos de frio.  
Telefonistas PPCA — Bilingue.

**Quadro V:**

Desenhadores.  
Perfuradores de cartões.  
Operadores radiotelegrafistas.  
Operadores de *telex* e telefones.  
Operadores de exploração.

**Quadro VI:**

Mecânicos de aparelhagem telegráfica.  
Mecânicos de aparelhagem electrónica.

**Quadro VII:**

Secretárias de administração.  
Operadores de informática.  
Técnicos de contabilidade.  
Operadores radiotelegrafistas do serviço móvel marítimo.  
Tradutoras.

**Quadro VIII:**

Assistentes técnicos e controladores *input/output*.

**Quadro-IX:**

Técnicos de serviço social.  
Técnicos de exploração e de relações públicas.

**Quadro X:**

Outros licenciados.  
Programadores de informática.

**Quadro XI:**

Analistas de sistema.

**TABELA II**

|               | Paquetes  | Boletineiros |
|---------------|-----------|--------------|
| 1.º ano ..... | 8 520\$00 | 7 800\$00    |
| 2.º ano ..... | 8 760\$00 | 8 400\$00    |
| 3.º ano ..... | 9 000\$00 | 8 760\$00    |

**TABELA III**

**Economistas, juristas, contabilistas e profissionais de engenharia**

| Graus de responsabilidade | Remunerações |
|---------------------------|--------------|
| 1-A .....                 | 15 600\$00   |
| 1-B .....                 | 18 000\$00   |
| 2 .....                   | 20 400\$00   |
| 3 .....                   | 21 600\$00   |
| 4 .....                   | 25 200\$00   |
| 5 .....                   | 28 200\$00   |
| 6 .....                   | 32 400\$00   |

**ANEXO II**

**Notas**

1 — Qualquer operadora desempenhando a função de vigilante auferirá um vencimento superior em 1000\$ ao correspondente à sua posição no respectivo quadro.

2 — Para os motociclistas mantém-se o subsídio de moto (risco), mas no montante de 1650\$, enquanto exercer tal profissão.

3 — Aos boletineiros continuam a ser atribuídos os actuais subsídios por telegrama.

4 — Empregados que exerçam funções de encarregados auferem um vencimento superior em 1000\$ ao correspondente à sua posição no quadro.

Se o lugar de encarregado for executado por mais de um trabalhador durante o mês, cada um deles auferirá, além do vencimento base, o que resultar da aplicação da fórmula

$$\frac{1000\$00}{30} \times N$$

em que *N* será o número de dias em que o trabalhador executou a função de encarregado.

5 — Tesoureiros das estações (caixas) auferem um vencimento superior em 1300\$ ao correspondente à sua posição no quadro.

Os trabalhadores que exerçam cumulativamente as funções de tesoureiro de estação (caixa) e de encarregado recebem apenas o correspondente à função com maior acréscimo de vencimento.

6—O ajudante de tesoureiro principal auferirá um vencimento superior em 1500\$ ao correspondente à sua posição no quadro.

7—Os operários de torres recebem por cada subida às torres as seguintes quantias:

a) Por cada período superior a duas horas e até meio dia, 60\$;

b) Por cada período superior a meio dia e até um dia 120\$.

8—Os distribuidores não motociclistas, embora continuem integrados na categoria e funções para que foram admitidos, ingressarão no quadro I, 1.º escalão, ao perfazerem 20 anos.

9—Os distribuidores não motociclistas terão direito a um subsídio para reparação de bicicleta de 40\$ diários, nos dias em que prestem serviço utilizando a bicicleta.

10—Os trabalhadores que exerçam a função de cobrador terão direito, a título de abono para fahs, a um subsídio mensal de 750\$.

#### ANEXO III

| Níveis     | Níveis de chefia   | Remunerações |
|------------|--|--------------|
| Nível A .. | Director .....   | 37 800\$00   |
| Nível B .. | Director-adjunto .....   | 36 600\$00   |
| Nível C .. | Chefe de divisão .....   | 34 800\$00   |
| Nível D .. | Chefe de serviços técnicos .....<br>Adjunto de chefe de divisão ...<br>Chefe de estação tipo I ..... | 32 400\$00   |

| Níveis        | Níveis de chefia  | Remunerações |
|---------------|---|--------------|
| Nível E ...   | Chefe de serviços administrativos .....   | 30 600\$00   |
| Nível F ...   | Chefe de centro .....<br>Gerente de delegação da região autónoma .....<br>Chefe de estação tipo II .....<br>Adjunto de chefe de estação tipo I .....  | 28 200\$00   |
| Nível G ...   | Chefe de núcleo .....<br>Tesoureiro principal .....   | 25 200\$00   |
| Nível H ...   | Chefe de serviço .....<br>Adjunto de chefe de estação tipo II .....   | 23 400\$00   |
| Nível I ..... | Chefe de secção de grau A .....<br>Chefe de sector de grau A .....<br>Gerente de delegação no continente .....<br>Chefe de estação tipo III .....   | 22 200\$00   |
| Nível J ..... | Chefe de secção de grau B ...<br>Chefe de sector de grau B .....<br>Chefe de estação tipo IV .....<br>Adjunto de chefe de estação tipo III .....  | 21 000\$00   |
| Nível K ...   | Chefe de secção grau C .....<br>Chefe de sector grau C .....<br>Adjunto de chefe de estação tipo IV .....<br>Chefe de equipa (HF) .....<br>Chefe de turno (HF) .....<br>Chefe de secção administrativa das delegações ..... | 19 800\$00   |
| Nível L ...   | —   | 18 600\$00   |
| Nível M ...   | Assistente .....  | 17 400\$00   |

#### Ajudas de custo

1—As ajudas de custo a abonar serão as seguintes:

| Ordenados                             | Portugal       |                                       |                  | Estrangeiro |           |                  |
|---------------------------------------|----------------|---------------------------------------|------------------|-------------|-----------|------------------|
|                                       | Lisboa e Porto | Outros locais de Portugal continental | Ilhas adjacentes | Suiça       | Japão     | Restantes países |
| Inferiores a 17 400\$ .....           | 800\$00        | 700\$00                               | 1 000\$00        | 3 900\$00   | 3 450\$00 | 3 200\$00        |
| Iguals ou superiores a 17 400\$ ..... | 900\$00        | 800\$00                               | 1 100\$00        | 4 200\$00   | 3 750\$00 | 3 500\$00        |

2—Quando a deslocação seja feita de Portugal para o estrangeiro o câmbio será feito em função do que vigorar em 1 de Novembro de 1978.

3—A ajuda de custo a pagar será sempre a referente ao lugar do destino da deslocação. Caso não haja em Portugal cotação oficial da moeda do lugar de destino da deslocação, a moeda a considerar, para efeitos de câmbio, será o dólar americano.



4 — As deslocações por tempo, igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo, mas sim ao pagamento das despesas efectuadas.

5 — Pelas deslocações em que a saída da residência habitual do trabalhador e a entrada se observem dentro de um período de vinte e quatro horas abonar-se-ão as percentagens seguintes:

**Duração da deslocação:**

- Mais de quatro horas, até doze horas — 35 %;
- Mais de doze horas, sem dormida — 70 %;
- Mais de doze horas, com dormida — 100 %.

6 — Quando se deslocarem conjuntamente dois ou mais trabalhadores, serão abonadas a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

7 — O deslocado tem sempre a possibilidade de optar pelo pagamento integral da ajuda de custo ou pelo pagamento de 60 % desse valor, sendo a despesa do hotel — a marcar pela empresa — (dormida e pequeno-almoço) paga pela Companhia.

**ANEXO V**

| Transporte                    | Classe    |
|-------------------------------|-----------|
| Marítimo ou ferroviário ..... | 1.ª       |
| Aéreo .....                   | Turística |

**ANEXO VI**

**Definição do conteúdo da terminologia utilizada nas cláusulas 73.ª e seguintes (férias)**

**Época de férias** — Meses pelos quais se distribui a totalidade das férias atribuídas em cada ano.

**Plano de férias** — Indicação sectorial do número de trabalhadores de cada categoria que poderão gozar férias em cada mês (ex.: Maio — 3 op. + 3 aux. expl. + 1 E. E., etc.).

**Período de férias** — Período correspondente às férias de cada trabalhador e compreendido entre as datas de início e fim das mesmas.

**ANEXO VII**

**Regulamento sobre Recrutamento, Selecção e Posicionamento de Pessoal**

**1 — Recrutamento:**

1.1 — O recrutamento inicia-se com o pedido de pessoal (formulário anexo) que deverá ser preenchido pelo responsável pela área interessada pela admissão com cobertura superior de acordo com a competência para este efeito definida na empresa.

1.2 — O formulário deve ser entregue na DP com a antecedência que permita um recrutamento adequado.

Na ausência de uma descrição da função a recrutar, deverão ser dadas à DP informações que lhe permitam definir as condições básicas e o perfil do candidato a recrutar.

1.3 — A DP, relativamente à angariação das candidaturas, deverá proceder de molde a:

a) Possibilitar a todos os trabalhadores a sua candidatura à transferência e acesso ao posto de trabalho em aberto;

b) Obter, em caso de não ser possível um recrutamento interno, candidaturas externas que possibilitem uma selecção e escolha adequada ao perfil da função.

**1.3.1 — Internas:**

A DP observará, para efeitos de recrutamento interno, os pedidos de transferência ou acesso apresentados pelos trabalhadores por escrito e através da chefia, na sequência da divulgação das vagas.

**1.3.2 — Do exterior:**

Havendo que recorrer a candidaturas do exterior, a DP observará:

a) As candidaturas existentes em ficheiro à data da apresentação do pedido de pessoal, atendendo à ordem de inscrição;

b) As candidaturas apresentadas após a entrada na DP do pedido de pessoal, se, na altura, estiverem abertas as inscrições do exterior, até ao termo do prazo destas;

c) As candidaturas a obter observando, sempre que possível, as seguintes fontes:

- 1.ª Serviço de colocação dos sindicatos.
- 2.ª Serviço Nacional de Emprego.
- 3.ª Anúncios na imprensa diária.
- 4.ª Empresas especializadas.

**2 — Selecção:**

2.1 — A primeira selecção de candidaturas é feita através das condições básicas exigidas para o preenchimento do lugar, condições essas eliminatórias de candidaturas internas ou externas, salvo para o caso, de candidaturas internas, se for possível na situação concreta, ponderadas as necessidades da empresa e o interesse dos trabalhadores, a formação para obtenção das qualificações requeridas.

2.2 — Não havendo candidaturas internas ou externas que preencham todas as condições requeridas, deverão ser seleccionadas todas as que mais se aproximem do perfil exigido.

2.3 — Uma vez retiradas as candidaturas que não preencham as condições mínimas requeridas para a função, deverá, em igualdade de circunstâncias, considerar-se o seguinte critério de prioridades:

a) Pessoal que já trabalhe na função na OPRM, com contrato a prazo ou eventual e recrutado já ao abrigo deste Regulamento;

b) Trabalhadores da OPRM a promover segundo o plano de carreira;

c) Trabalhadores da OPRM em funções pararelas;

d) Dentro dos critérios de prioridade acima definidos a antiguidade será factor de preferência;

e) Candidaturas do exterior segundo o preconizado na cláusula 21.ª do ACT em vigor.

2.4 — Após a selecção, a DP apresentará ao responsável pela área interessada no preenchimento do lugar um relatório sobre as candidaturas com parecer sobre a sua adequação à função.

2.5 — Compete ao responsável pela área a aceitação ou recusa do candidato ou candidatos seleccionados pela DP, de acordo com a sua percepção operacional através de entrevistas adequadas ou provas práticas, enviando à DP o respectivo relatório e decisão fundamentada.

2.6 — Toda e qualquer admissão de pessoal só poderá efectuar-se após análise do processo pela CP-FAP, que se pronunciará no prazo de dez dias de calendário sobre a sua regularidade.

2.6.1 — Quando o preenchimento do lugar resultar ou tiver envolvido candidatos internos deverá ser-lhes dado conhecimento da razão da escolha por divulgação do processo.

### 3 — Posicionamento:

3.1 — A admissão do candidato escolhido fica dependente:

a) De exame médico de admissão solicitado à medicina do trabalho através de formulário próprio onde se identifica a função, se descrevem sumariamente as tarefas mais características e as especiais exigências (físicas ou mentais) do posto de trabalho;

b) Da apresentação de documentos comprovativos dos pressupostos de admissão (escolaridade, especialização, experiência profissional, etc.).

3.2 — A integração do candidato na empresa deverá, nos termos do ACT, observar:

a) Informação detalhada, no acto do acolhimento, sobre a empresa, sua actividade, organização, diversificação e objectivos;

b) Informação sobre as condições específicas do trabalho, sua contribuição para o todo da empresa e o organograma funcional e hierárquico da área onde se vai integrar;

c) Informação geral sobre as condições estatuídas na lei e convenção colectiva que lhe dizem respeito, regalias, direitos e deveres, sistemas de previdência social, etc.;

d) Entrega ao trabalhador admitido de cópia de nota de admissão onde conste a categoria profissional, remuneração e o local de trabalho.

3.3 — Sempre que a integração no posto de trabalho pressuponha a obrigatoriedade de estágio ou de formação, ela deverá ser da iniciativa da área interessada, por ela estabelecido e acompanhado, competindo à DP assegurar a sua clara definição antes da vinculação do candidato, bem como a informação do seu aproveitamento pelos responsáveis, caso dela dependa a admissão definitiva do candidato ou a alteração das condições iniciais da vinculação.

3.4 — Caso o resultado final do relatório do estágio seja eliminatório deverá ser submetido à apreciação da CP-FAP que se pronunciará no prazo de dez dias, ouvindo, se necessário, as partes envolvidas.

3.5 — Todo o processo de recrutamento, selecção e posicionamento (pedido de pessoal, candidatura do admitido, relatório de entrevistas, selecção, escolha e estágio, exames médicos, documentos profissionais e pessoais) constitui o documento a enviar aos serviços administrativos de pessoal, para efeitos de organização do PI.

A secção de gestão dos recursos humanos recolherá os elementos necessários deste processo, para efeitos do ficheiro de potencial.

### Definições da nomenclatura utilizada no anexo VII

#### Posto de trabalho:

É o conjunto de tarefas mais ou menos diversificadas a que está adstrito um trabalhador e que exigem determinados requisitos para as desempenhar.

#### Função:

É o conjunto de postos de trabalho iguais ou uma síntese de postos de trabalho semelhantes pelas tarefas que os compõem e pelos requisitos exigidos para as desempenhar.

#### Funções paralelas:

As que estão ao mesmo nível de ponderação, e que se traduz pela inserção no mesmo grau ou quadro.

#### Transferência [a)do ponto 1.3]:

Mudança de uma função para outra.

#### Acesso:

Transferência de uma função para outra mais ponderada dentro da carreira.

### ANEXO VIII

Integração dos quadros de pessoal do CPRM nos termos do quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78

#### 7 — Profissionais não qualificados:

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiros, guardas, caixeiros, contínuos, copas, controladores de caixa, empregadas de limpeza, jardineiras, boletineiros e paquetes.

##### 7.2 — Produção:

Serventes.

#### 6 — Profissionais semiqualeificados:

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliares de práticas administrativas, auxiliares de escritório, cobradores, encarregados de limpeza e telefonistas PPCA (português).

##### 6.2 — Produção:

Pedreiros, pintores, guarda-fios, operários de torres, carpinteiros, auxiliares de práticas técnicas, auxiliares de tráfego, auxiliares de exploração, motociclistas, cozinheiros e motoristas.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Empregados de escritório, tesoureiros de estação, ajudantes de tesoureiro principal, perfuradores de cartões, secretárias de administração, técnicos de contabilidade, operadores de informática, empregados dos serviços gerais de informática, tradutoras, controladores de input-output e técnicos de relações públicas.

5.2 — Comércio:

Não têm.

5.3 — Produção:

Electrónicoistas, mecânicos de motores de combustão interna, serralheiros mecânicos, mecânicos de frio, operadores radiotelegrafistas, operadores de *telex* e telefone, operadores de exploração, mecânicos de aparelhagem electrónica, mecânicos de aparelhagem telegráfica, operadores radiotelegrafistas do serviço móvel marítimo e técnicos de exploração.

5.4 — Outros:

Desenhadores e telefonistas PPCA (bilingue).

4 — *Profissionais altamente qualificados:*

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Programadores de informática, técnicos de serviço social, outros licenciados e analistas de sistemas.

4.2 — Produção:

Assistentes técnicos.

5 — *Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:*

(Níveis M, L, K, J.)

6 — *Quadros médios:*

(Níveis I, H, G, F.)

7 — *Quadros superiores:*

(Níveis A, B, C, D, E.)

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1978.

Pela Administração da Companhia Portuguesa Rádio Marconi:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros, em representação de :  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul, Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e Sindicato dos Economistas:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 30 de Novembro de 1978, a fl. 2 do livro n.º 2, com o n.º 204, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

# CCT do comércio retalhista de Braga — Decisão arbitral — Rectificação

Por ter sido publicado incorrectamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 3 de Novembro de 1977, o anexo à decisão arbitral do CCT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação:

## ANEXO Remunerações mínimas

| Categoria profissional   | Grupo I            | Grupo II           |
|--|--------------------|--------------------|
| Gerente comercial .....  | 10 150\$00 (6,9 %) | 10 600\$00 (5,3 %) |
| Encarregado, chefe de secção ou operador encarregado (supermercado e hipermercado) ..... | 8 800\$00 (6,6 %)  | 9 250\$00 (5,7 %)  |
| Primeiro-caixeiro, viajante, pracista e operador especializado .....                     | 8 300\$00 (10,6 %) | 8 800\$00 (10 %)   |
| Segundo-caixeiro e operador de 1.ª .....   | 7 700\$00 (11,5 %) | 8 200\$00 (9,3 %)  |
| Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª e vigilante .....                                     | 7 100\$00 (14,5 %) | 7 600\$00 (11,7 %) |
| Caixeiro-ajudante e operador-ajudante:   |                    |                    |
| 3.ª ano .....  | 5 600\$00 (24,4 %) | 5 850\$00 (17 %)   |
| 2.º ano .....  | 5 100\$00 (27,5 %) | 5 350\$00 (18,8 %) |
| 1.º ano .....  | 4 600\$00 (27,9 %) | 4 850\$00 (15,4 %) |
| Praticante:  |                    |                    |
| 3.ª ano .....  | 3 600\$00 (30,9 %) | 3 850\$00 (20,3 %) |
| 2.º ano .....  | 3 100\$00 (37,7 %) | 3 350\$00 (26,5 %) |
| 1.º ano .....  | 2 600\$00 (48,5 %) | 2 850\$00 (42,5 %) |
| Caixa de balcão, servente, embalador e distribuidor .....                                | 6 500\$00 (16 %)   | 6 500\$00 (16 %)   |

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

### ALTERAÇÕES

#### ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE HOTELARIA, RESTAURANTES E SIMILARES DO CENTRO

Alterações aos estatutos aprovadas em assembleia geral  
de 12 de Setembro de 1978

Artigo 6.º — Passou a ter a seguinte redacção:

A Associação tem a sua sede em Coimbra, que, em caso de integração numa união ou federação, poderá ser delegação dessa união ou federação, podendo estabelecer qualquer tipo de representação, onde tal se justifique.

Artigo 8.º — Passou a ter a seguinte redacção:

1 — A admissão de sócios é da competência da direcção, com recurso para a mesa da assembleia geral. Caso a posição da mesa da assembleia geral seja contraditória em relação à da direcção, deverá a resolução caber à primeira assembleia geral.

2 — No acto de admissão, deverá o novo sócio pagar, de uma só vez, a jóia de inscrição que lhe for atribuída pela direcção, bem como qualquer outro donativo especial que nesse momento esteja a ser cobrado aos outros associados.

Artigo 11.º — Passou a ter a seguinte redacção [introduzida a alínea d)]:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Os que aceitem cargos directivos noutras associações congéneres sem prévio consentimento da direcção.

Artigo 13.º — Onde se lê:

«... não podendo ser reeleitos ...»

deve ler-se:

«... podendo ser reeleitos ...»

Artigo 33.º — Passou a ter a seguinte redacção:

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário, um tesoureiro e dois vogais.

Artigo 35.º — Passou a ter a seguinte redacção:

- 1 — .....
- a) .....

2 — Cabe ao vice-presidente assumir as funções do presidente sempre que necessário.

3 — O presidente poderá delegar em qualquer outro elemento da direcção funções respeitantes a expediente geral, sem prejuízo da responsabilidade que lhe cabe.

Artigo 36.º — Passou a ter a seguinte redacção:

- a) Substituir o presidente ou vice-presidente nas suas faltas ou impedimentos;
- b) .....

Artigo 41.º — Passou a ter a seguinte redacção:

1 — Em caso de impedimento definitivo do presidente, do vice-presidente, dos secretários ou do tesoureiro, os restantes membros designarão de entre eles os novos elementos, designando, nos termos do n.º 4 do artigo 33.º, o seu substituto.

2 — Nos seus impedimentos temporários, o presidente será substituído pelo vice-presidente, este pelos secretários e estes ou o tesoureiro pelo vogal que a direcção designar.

Artigo 49.º — Onde se lê:

- 3 — .....
- b) [...] com a firma ou a assinatura reconhecida pelo notário.

deve ler-se:

- 3 — .....
- b) [...] com o carimbo da firma ou a assinatura reconhecida pelo notário.

Artigo 53.º — Passou a ter a seguinte redacção:

- 1 — .....
- 2 — Será destituído do seu cargo qualquer membro dos órgãos da Associação desde que falte mais de três vezes seguidas, sem motivo justificado aceite pelo presidente do órgão de que faz parte.

Artigo 60.º — Passou a ter a seguinte redacção:

1 — No caso de substituição da direcção ou da maioria dos elementos que a integram, a assembleia geral designará uma comissão directiva de cinco membros para gerir a

Associação até à realização de eleições e que deverá tomar posse imediatamente, sem mais formalidades.

2— Desde que se realizem eleições para substituição de uma comissão directiva, deverão os elementos eleitos tomar posse imediatamente, sem mais formalidades.

Artigo 70.º — Introduzida a alínea h):

h) As receitas provenientes de serviços prestados.

Artigo 85.º — Alterada a tabela de quotizações (tabela anexa):

Tabela de quotizações

| Escalão | Categoria do estabelecimento         | Quota mensal |
|---------|--------------------------------------|--------------|
| I       | Casas de vinhos .....                | 100\$00      |
|         | Casas de pasto .....                 |              |
|         | Pensões s/ interesse p/turismo ..... |              |
|         | Similares .....                      |              |
| II      | Pensões de uma e duas estrelas ...   | 150\$00      |
|         | Restaurantes de 3.ª categoria .....  |              |
|         | Cafés e cervejarias de 3.ª categoria |              |
|         | Similares .....                      |              |
| III     | Hotéis de uma estrela .....          | 250\$00      |
|         | Estalagens e albergarias .....       |              |

| Escalão | Categoria do estabelecimento                   | Quota mensal |
|---------|--|--------------|
| III     | Pensões de três, quatro e cinco estrelas ..... | 250\$00      |
|         | Restaurantes de 2.ª categoria .....            |              |
|         | Cafés e cervejarias de 2.ª categoria           |              |
|         | Pastelarias .....                              |              |
|         | Similares .....                                |              |
| IV      | Hotéis de duas e três estrelas .....           | 300\$00      |
|         | Restaurantes de 1.ª categoria .....            |              |
|         | Cafés e cervejarias de 1.ª categoria           |              |
|         | Similares .....                                |              |
| V       | Hotéis de quatro e cinco estrelas              | 350\$00      |
|         | Restaurantes de luxo .....                     |              |
|         | Cafés e cervejarias de luxo .....              |              |
|         | Similares .....                                |              |

As firmas com mais de uma casa será tributada a da maior categoria, pagando 150\$ por cada casa a mais.

A jóia de inscrição será de seis a vinte e quatro vezes a quota mensal e será paga de uma só vez.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)