

Boletim do Trabalho e Emprego

20

1.ª SÉRIE

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

Preço 7\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 20	p. 987-1018	29-MAI-1977
-----------------	--------	---------	--------	-------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de extensão:

— PE do CCT para a Ind. da Construção Civil de Angra do Heroísmo entre a Assoc. Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e os Sind. dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços e dos Profissionais das Ind. Transformadoras do Dist. de Angra do Heroísmo	988
— PE do ACT entre várias empresas de construção civil e o Sind. dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativos do Dist. da Horta (subsídio de Natal)	988
— PE do CCT entre vários industriais de marcenaria de Ponta Delgada e o Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras do mesmo dist.	989
— Aviso para PE do CCT para os sectores de ourivesaria e relojoaria / montagem e ourivesaria / reparações	990

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT Serviço de Transportes Colectivos do Porto	990
— ACT entre empresas de betão pronto e sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Adenda	1018
— CCT Jornalistas — Rectificação	1018

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT para a Ind. da Construção Civil de Angra do Heroísmo, entre a Assoc. Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e os Sind. dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços e dos Profissionais das Ind. Transformadoras do Dist. de Angra do Heroísmo.

Entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito de Angra do Heroísmo e os Sindicatos dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços e dos Profissionais das Indústrias Transformadoras daquele distrito foi celebrado um CCT para o sector da indústria da construção civil de Angra do Heroísmo, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22, de 30 de Novembro de 1976.

Nos termos do n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, foi publicado no *Boletim*, n.º 22, de 30 de Novembro de 1976, aviso sobre portaria de extensão, ao qual não foi deduzida oposição.

O processo de extensão da convenção referida foi desencadeado com vista a serem abrangidas as empresas do distrito de Angra do Heroísmo que, dedicando-se à indústria da construção civil, não estão inscritas na associação patronal outorgante e têm ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas na convenção, bem como a esses profissionais.

A emissão da presente portaria tem como objectivo, por um lado, fazer beneficiar das condições de trabalho constantes da convenção todos os profissionais que no sector da indústria da construção civil tenham as categorias previstas no contrato e, por outro lado, alcançar, na medida do possível, a uniformização das condições laborais dos mesmos profissionais em todo o distrito de Angra do Heroísmo.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelo

Ministro da República da Região Autónoma dos Açores, Ministro do Plano e Coordenação Económica, Ministro do Trabalho e Ministro da Habitação Urbanismo e Construção:

Artigo 1.º As condições de trabalho acordadas entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito de Angra do Heroísmo e os Sindicatos dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços e dos Profissionais das Indústrias Transformadoras daquele distrito, para o sector da indústria de construção civil, publicadas no *Boletim*, n.º 22, de 30 de Novembro de 1976, são tornadas extensivas às empresas do distrito de Angra do Heroísmo que, dedicando-se à indústria da construção civil, não estão inscritas na associação patronal outorgante e têm ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas na convenção, bem como a esses profissionais.

Art. 2.º Em matéria de retribuições, a presente portaria produz efeitos desde a data da entrada em vigor da convenção colectiva de trabalho referida no artigo anterior, podendo as respectivas diferenças ser pagas em prestações mensais, até o limite de seis.

Região Autónoma dos Açores, 11 de Março de 1977. — O Ministro da República, *Octávio de Carvalho Galvão de Figueiredo*.

Ministério do Plano e Coordenação Económica, ... — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*.

Ministério do Trabalho, ... — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Ministério da Habitação, Urbanismo e Construção, 7 de Abril de 1977. — O Ministro da Habitação, Urbanismo e Construção, *Eduardo Ribeiro Pereira*.

PE do ACT entre várias empresas de construção civil e o Sind. dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Dist. da Horta (subsídio de Natal)

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976, foi publicado o acordo colectivo de trabalho celebrado entre várias empresas de construção civil e o Sindicato dos Operários da Cons-

trução Civil e Ofícios Correlativos do Distrito da Horta (subsídio de Natal).

Considerando que ficam apenas abrangidos pelo citado acordo colectivo as duas empresas outorgantes;

Considerando a existência, no distrito da Horta, de outras empresas de construção civil;

Considerando a justiça de garantir, no distrito da Horta, a uniformidade de condições para os trabalhadores do aludido sector económico;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pela publicação do aviso no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 30 de Junho de 1976, não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da República da Região Autónoma dos Açores e Ministros do Plano e Coordenação Económica, Trabalho e Habitação, Urbanismo e Construção:

Artigo 1.º As disposições constantes do acordo colectivo de trabalho celebrado entre várias empresas de construção civil e o Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativos do Distrito da Horta (subsídio de Natal), publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 15 de

Junho de 1976, são tornadas extensivas a todas as empresas que, no distrito da Horta, se dediquem ao mesmo sector de actividade (construção civil) e respectivos trabalhadores das categorias constantes do acordo acima referido.

Art. 2.º Em matéria de retribuições, a presente portaria produz efeitos desde a data da entrada em vigor da convenção colectiva de trabalho referida no artigo anterior, podendo as respectivas diferenças ser pagas em prestações mensais, até ao limite de seis.

Região Autónoma dos Açores, 11 de Março de 1977. — O Ministro da República, *Octávio de Carvalho Galvão de Figueiredo*.

Ministério do Plano e Coordenação Económica, ... — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*.

Ministério do Trabalho, ... — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Ministério da Habitação, Urbanismo e Construção, 7 de Abril de 1977. — O Ministro da Habitação, Urbanismo e Construção, *Eduardo Ribeiro Pereira*.

PE do CCT entre vários industriais de marcenaria de Ponta Delgada e o Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras do mesmo dist.

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 15 de Julho de 1976, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho entre vários industriais de marcenaria do distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do mesmo distrito.

Considerando que existem naquele distrito empresas do mesmo sector abrangidas por regulamentação de trabalho já desactualizada;

Considerando a necessidade de uniformização das condições de trabalho de profissionais de um mesmo sector a nível regional;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 154-A/76, de 28 de Fevereiro:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da República da Região Autónoma dos Açores, Ministro do Plano e Coordenação Económica, Ministro da Indústria e Tecnologia e Ministro do Trabalho:

Artigo 1.º As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre vários industriais de marcenaria do distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transfor-

madoras do mesmo distrito, publicada na *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 15 de Julho de 1976, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que exerçam as seguintes actividades no distrito de Ponta Delgada:

Fabricação de artigos de madeira n. e.;

Fabricação de mobiliário, com excepção de mobiliário metálico e de plástico moldado, bem como aos respectivos profissionais com as categorias definidas no contrato.

Art. 2.º Em matéria de retribuições, a presente portaria produz efeitos desde a data da entrada em vigor da convenção colectiva de trabalho referida no artigo anterior, podendo as diferenças respectivas ser pagas em prestações mensais, até ao limite de seis.

Região Autónoma dos Açores, 11 de Março de 1977. — O Ministro da República, *Octávio de Carvalho Galvão de Figueiredo*.

Ministério do Plano e Coordenação Económica, ... — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*.

Ministério da Indústria e Tecnologia, 6 de Abril de 1977. — O Ministro da Indústria e Tecnologia, *Alfredo Jorge Nobre da Costa*.

Ministério do Trabalho, ... — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

**Aviso para PE do CCT para os sectores de ourivesaria e relojoaria/montagem
e ourivesaria/reparações**

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 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 contrato colectivo de trabalho celebrado, por um lado, pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, Associação Comercial e Industrial de Coimbra, Associação dos Comerciantes do Porto, Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu e Associação Co-

mercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e, por outro, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1977, de modo a abranger todas as empresas do sector económico delimitado pela convenção não filiadas nas associações patronais subscritoras da mesma e os profissionais das categorias previstas no contrato colectivo, estejam ou não inscritos no Sindicato outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT Serviço de Transportes Colectivos do Porto

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão do ACT

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes ou por aqueles que os venham a substituir.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência do ACT será de um ano a contar da data fixada nos termos do número anterior, considerando-se automaticamente prorrogado por períodos sucessivos de três meses, se qualquer das partes não apresentar a respectiva proposta de revisão até sessenta dias antes do termo de qualquer dos prazos.

Cláusula 3.ª

(Condições da revisão)

1 — O ACT não poderá ser revisto sem que se verifique a denúncia com a apresentação de proposta de revisão por uma das partes, com a antecedência mínima de sessenta dias sobre o termo da sua vigência.

2 — A outra parte deverá apresentar, se o entender conveniente, uma contraproposta no prazo de trinta dias, a contar da data da recepção da proposta. Não havendo contraproposta considera-se aprovada a proposta.

3 — As negociações deverão estar concluídas no prazo máximo de trinta dias a contar da apresentação da contraproposta.

4 — Expirado o prazo do número anterior sem que as partes tenham chegado a acordo, seguir-se-á a tramitação legal.

Cláusula 4.ª

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária, à qual competirá a interpretação de cláusulas e a integração de lacunas do presente ACT, bem como a aprovação dos regulamentos dele emergentes.

2 — A comissão paritária será constituída por seis elementos, sendo três representantes do conselho de gerência e três representantes dos sindicatos outorgantes, devidamente credenciados.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4 — As deliberações da comissão paritária são de imediato aplicáveis, desde que não contrariem a lei ou o ACT, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho, que fará a sua publicação quando solicitada.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.ª

(Deveres do STCP)

São deveres do STCP:

1 — Cumprir as cláusulas do presente ACT.

2 — Instalar o seu pessoal em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação e iluminação dos locais de trabalho, observando-se os indispensáveis requisitos de segurança.

3 — Proporcionar aos trabalhadores, dentro das suas possibilidades, condições de aprendizagem, de formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reuniões e actividades culturais.

4 — Facilitar aos representantes sindicais o exercício dos seus cargos.

5 — Facilitar aos delegados sindicais no STCP o exercício da sua actividade, nomeadamente:

- a) Concedendo facilidades de circulação nas instalações;
- b) Cedendo à comissão intersindical uma sala para reuniões plenárias, quando o solicite;
- c) Instalando o secretariado da comissão intersindical em sala própria e facultando em cada sector um local apropriado para a comissão intersindical de sector;
- d) Instalar, a título permanente, a comissão intersindical numa sala da estação de Francos, logo que se encontre totalmente acabada.

6 — Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, informando apenas sobre o assunto requerido.

7 — Considerar as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores e que afectem ou possam afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que o STCP presta.

8 — Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão toda a assistência judicial e, sempre que tal se justifique, pecuniária, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

9 — Prestar ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos todos os esclarecimentos que solicitem relativos aos seus trabalhadores.

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

11 — Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de sessenta dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente ACT e um do regulamento interno, logo que aprovado.

12 — Garantir uma inspecção anual, pela medicina do trabalho, aos trabalhadores que, devido à natureza do seu serviço, estejam sujeitos a doenças profissionais.

13 — Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovida pela comissão intersindical.

14 — Garantir, em cada sector, meios que permitam efectuar os primeiros socorros.

15 — Conceder aos trabalhadores regalias de transporte nunca inferiores às consignadas em anexo.

16 — Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem no cumprimento do serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar igual ou superior a cinco dias, remunerando-os com base no salário hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efectuando o pagamento nos processamentos normais.

17 — Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de trinta dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros quinze, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

18 — Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado.

19 — Não transferir qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em condições excepcionais e por acordo entre as partes.

20 — Não exercer represálias sobre os trabalhadores por virtude do livre exercício de direitos, tais como o de associação, o de divulgação oral ou escrita das suas ideias na empresa, sem prejuízo do serviço, e o de exigir o cumprimento do estabelecido neste ACT ou do que vier a ser acordado entre os trabalhadores e o STCP.

21 — Não diminuir o vencimento ou baixar a categoria dos trabalhadores, salvo por acordo entre as partes e com prévia autorização do Ministério do Trabalho.

22 — Não explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimentos de bens ou serviços directamente relacionados com o trabalho.

23 — Não despedir e readmitir trabalhadores, ainda que eventuais e com o seu acordo, verificando-se o propósito de prejudicar direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

24 — Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas desaparecidas ou inutilizadas no período em que lhes estão confiadas, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

25 — Não se opor a que representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem no STCP acompanhados pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um trabalhador inscrito no respectivo sindicato.

Cláusula 6.ª

(Actividade sindical no STCP)

1 — O STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a actividade sindical.

2 — Independentemente das reuniões que efectue com a mesa coordenadora, o STCP reunirá mensalmente com a comissão intersindical.

3 — A constituição, competência e funcionamento de comissões sindicais no STCP é da responsabilidade dos trabalhadores, respeitado o disposto na lei e no presente ACT.

4 — Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de desenvolver actividade sindical no STCP, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão intersindical.

5 — Dado que o STCP está dividido em sectores, os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objecto de acordo prévio entre o STCP e os trabalhadores.

6 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e o do respectivo sindicato.

7 — Sempre que a comissão intersindical tenha de dar pareceres ou de intervir em qualquer assunto, far-se-á representar por elementos da actividade profissional sobre que tenha de se pronunciar, cabendo aos mesmos a responsabilidade dos pareceres ou deliberações.

Cláusula 7.ª

(Quotização sindical)

O STCP cobrará e remeterá aos sindicatos a quotização sindical acompanhada dos mapas devidamente preenchidos.

Cláusula 8.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

1 — Cumprir as cláusulas do presente ACT.

2 — Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando o trabalho com zelo e diligência.

3 — Cumprir o regulamento interno aprovado pela comissão paritária.

4 — Executar as funções que lhes forem confiadas de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional.

5 — Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com o STCP, nomeadamente o público e as autoridades.

6 — Prestar a todos os camaradas de trabalho os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

7 — Proceder com justiça e sensatez em relação às infracções disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando as que exijam intervenção superior.

8 — Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos camaradas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

9 — Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional, bem como nas horas de serviço, ou, quando fardados, actuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou do STCP.

10 — Não prejudicar, de forma culpável, os bens do STCP ou outros que se encontrem nas suas instalações.

11 — Zelar pela boa conservação da ferramenta ou material a seu cargo, desde que, para isso, lhes sejam dadas condições dentro do horário de trabalho.

12 — Executar com eficiência e espírito de camaradagem as funções que tenha de exercer no desempenho de funções de chefia.

13 — Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada.

14 — Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

15 — Não utilizar os bens do STCP para fins de propaganda partidária ou distribuir panfletos nas horas de serviço.

Cláusula 9.ª

(Incapacidade parcial temporária)

Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa desempenhar as suas funções, será permitido exercer temporariamente outra actividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução de vencimento, dentro das possibilidades do STCP e em termos a definir pela comissão de serviços melhorados.

Cláusula 10.ª

(Incapacidade parcial permanente)

1 — Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão, a seu pedido, ser objecto de reclassificação profissional.

2 — Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pare-

ceres favoráveis da medicina do trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará, por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar.

3 — Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão provas práticas ou reciclagem.

4 — Quando existam concursos já efectuados, as reclassificações terão preferência de colocação sobre os candidatos estranhos ao STCP.

5 — Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva.

6 — Em caso de oposição fundamentada à proposta de reclassificação, o problema será discutido entre os delegados e a comissão e, não havendo acordo, a decisão final competirá ao conselho de gerência.

7 — A comissão intersindical pode intervir no processo de reclassificação nos termos das regras estabelecidas para os concursos de promoção.

8 — Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

9 — As indemnizações atribuídas em consequência de acidente ou doença profissional acrescerão ao vencimento.

Cláusula 11.ª

(Comissão de serviços melhorados)

A comissão de serviços melhorados será constituída por:

- a) Médico do trabalho;
- b) Assistentes sociais;
- c) Representante do serviço do pessoal;
- d) Chefe de serviço do trabalhador;
- e) Delegado sindical do sector.

Cláusula 12.ª

(Local de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho a sede do STCP ou o sector a que o trabalhador está adstrito ou o local onde normalmente presta serviço.

2 — Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora da cidade, o STCP transportará o trabalhador do e para o local de trabalho.

3 — Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e o STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de trinta minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

4 — O início ou o fim de qualquer das etapas de serviço para o pessoal do movimento será nas estações de recolha ou em qualquer outro local da zona central, salvo casos excepcionais.

5 — A etapa seguinte deverá iniciar-se de acordo com o final da anterior e, se assim não acontecer, o percurso a efectuar será considerado tempo de trabalho.

6 — A alteração do número de serviços das estações de recolha ou sectores poderá determinar a transferência de trabalhadores.

7 — Nos casos do número anterior, preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria; se os pedidos de transferência não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

8 — A distribuição do pessoal tripulante pelos diversos meios de transporte, estações de recolha e carreiras realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores, dando-se prioridade à antiguidade na categoria.

Cláusula 13.ª

(Garantias de trabalho em caso de reestruturação dos serviços)

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

2 — Aos trabalhadores disponíveis em consequência de reestruturação dos serviços serão garantidas regalias de trabalho idênticas e formação profissional para as novas funções que o trabalhador irá desempenhar, de acordo com a escolha que tenha feito de entre as profissões do mesmo grupo ou de grupo superior que lhe hajam sido propostas.

3 — Caso recuse as ofertas de trabalho (mínimo de dois), submeter-se-á o trabalhador à decisão de uma comissão constituída por um representante do STCP, um do Ministério do Trabalho e um do sindicato respectivo.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 14.ª

(Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos no STCP os candidatos que satisfaçam cumulativamente as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 14 anos;
- b) Situação militar regularizada;
- c) Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;
- d) Carteira profissional, sempre que obrigatória;
- e) Não ser reformado.

2 — O STCP deverá, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, dar conhecimento aos sindicatos outorgantes interessados com uma antecedência nunca inferior a quinze dias da abertura do período de inscrições, a fim de que aqueles possam tomar as providências julgadas convenientes.

3 — Em princípio, não é permitido ao STCP fixar a idade máxima de admissão, podendo, todavia, fazê-lo de acordo com a comissão intersindical quando o justifiquem os condicionalismos da profissão.

4 — Os aprendizes deverão frequentar o curso de ensino técnico da respectiva especialidade.

5 — Para os trabalhadores de escritório é exigido o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio ou cursos equivalentes, oficiais ou oficializados, que não tenham duração inferior.

6 — Para os técnicos de desenho é exigido o curso técnico industrial ou equivalente que proporcione idêntica preparação em desenho, preferindo, em caso de igualdade, a especialização de desenhador.

7 — Para os técnicos de serviço social é exigido o curso das escolas superiores de serviço social oficialmente reconhecidas.

§ 1.º O disposto nesta cláusula não prejudica os direitos adquiridos.

§ 2.º Os delegados sindicais do sindicato respectivo terão acesso aos resultados e relatórios dos concursos ou exames.

§ 3.º Quando da admissão, o STCP obriga-se a enviar ao sindicato e a entregar ao trabalhador um documento do qual conste a sua identificação, profissão, retribuição mensal, horário, local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

§ 4.º A comissão paritária definirá o critério a seguir para os casos de igualdade em concurso ou exame.

Cláusula 15.ª

(Admissão para novos lugares de chefia)

O STCP obriga-se a definir previamente as funções e a dar conhecimento à comissão intersindical das razões justificativas da criação dos novos lugares.

Cláusula 16.ª

(Exame médico de admissão)

1 — Os candidatos seleccionados só poderão ser admitidos depois de considerados aptos a desempenhar as funções a que concorrem em parecer fundamentado da junta médica do STCP.

2 — Do parecer desfavorável da junta médica pode o candidato recorrer para uma junta composta por um médico nomeado pelo STCP, outro pelo candidato e outro pelo Ministério do Trabalho.

3 — O STCP suportará todas as despesas com exames de especialidade ou meios auxiliares de diagnóstico requisitados e, bem assim, as despesas com o recurso, salvo se este confirmar a decisão da sua junta médica.

4 — Quando se justifique, o disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos trabalhadores que mudem de profissão.

Cláusula 17.ª

(Período experimental)

1 — O período experimental terá a duração máxima de sessenta dias.

2 — Sempre que a admissão esteja dependente de cursos de formação, o período experimental só terminará depois da sua conclusão.

3 — Durante o período experimental, o STCP poderá rescindir o contrato com fundamento na impossibilidade de ajustamento do trabalhador às suas funções, ficando obrigado a apresentar ao sindicato a fundamentação por escrito, sempre que este o solicite.

4 — O período experimental conta para efeito de antiguidade.

Cláusula 18.ª

(Pessoal eventual)

1 — A admissão de trabalhadores a prazo ou com carácter eventual dependerá do acordo prévio do sindicato respectivo.

2 — O STCP obriga-se a entregar ao trabalhador e a enviar ao sindicato interessado um exemplar do contrato individual de trabalho no prazo de dez dias.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que o STCP comunique aos trabalhadores, até oito dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de não o renovar.

4 — Não se verificando o aviso prévio, o trabalhador passará a efectivo.

5 — Salvo o disposto nos números anteriores, aplica-se o presente ACT.

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais

Cláusula 19.ª

(Quadros de pessoal)

O quadro permanente engloba todos os trabalhadores com carácter de efectividade e a tempo inteiro e aqueles que, como tal, venham a ser admitidos.

§ 1.º Compete ao conselho de gerência a criação ou supressão de postos de trabalho, a qual deverá ser previamente justificada aos representantes dos trabalhadores, que se pronunciarão sobre a matéria.

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, o STCP deverá iniciar o processo de preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo máximo de trinta dias.

Cláusula 20.ª

(Tabela de categorias profissionais)

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes da tabela anexa, que dele faz parte integrante.

2 — A classificação profissional será efectuada de acordo com as funções desempenhadas.

3 — A criação de categorias não previstas neste ACT só será possível por deliberação de uma comissão composta por um representante do sindicato interessado, um do STCP e outro do Ministério do Trabalho, que será obrigatoriamente comunicada em carta registada com aviso de recepção a todos os sindicatos outorgantes.

4 — A comissão paritária decidirá do enquadramento das novas categorias.

CAPÍTULO V

Concursos, formação e acesso

Cláusula 21.ª

(Regras de concursos e exames)

1 — O STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de três membros, sendo um designado pela comissão intersindical, que poderá ser assistido por um representante do sindicato na qualidade de observador.

2 — O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de trinta dias.

3 — Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato, que, nos quinze dias subsequentes à recepção, informará que tomou conhecimento.

4 — Nos concursos internos, e em caso de igualdade, serão factores de preferência a antiguidade na categoria no STCP e a antiguidade no STCP pela ordem indicada.

5 — Os concursos ou exames terão a validade de dois anos, não podendo, em caso algum, os concursos já efectuados ultrapassar este prazo, contado a partir da data da entrada em vigor do presente ACT.

6 — Os candidatos com três reprovações em exames ou concursos para a mesma categoria profissional não poderão concorrer antes de passados dois anos sobre a data da última reprovação.

7 — Os concorrentes e os sindicatos poderão consultar os processos relativos a concursos efectuados.

Cláusula 22.ª

(Formação profissional)

1 — Sempre que se justifique, deverá o STCP proporcionar formação técnica não escolar aos trabalhadores.

2 — A formação profissional pressupõe a manutenção de condições de aprendizagem e preparação contínuas do trabalhador relativamente a todas as funções que poderão ser requeridas no âmbito da sua carreira profissional.

3 — Em caso de introdução de novas técnicas, deverá o STCP proporcionar os indispensáveis cursos de formação ou estágios aos trabalhadores que com elas venham a ficar em contacto.

4 — Os monitores serão, em princípio, recrutados de entre os trabalhadores do STCP de reconhecida competência e formação moral, apenas podendo recorrer-se ao exterior em caso de impossibilidade de recrutamento interno e depois de ouvida a comissão intersindical.

5 — Compete ao STCP, conjuntamente com os monitores e um delegado sindical da profissão, estabelecer

os programas e o início e duração dos cursos de formação.

6 — Das decisões tomadas nos termos do número anterior será dado conhecimento aos sindicatos interessados.

Cláusula 23.ª

(Aprendizagem)

1 — Só poderão ser admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 16 anos, inclusive, que pretendam ingressar em profissões relativamente às quais este ACT prevê a aprendizagem.

2 — A aprendizagem terá a duração máxima de três anos.

3 — O STCP, só ou com a colaboração de outras entidades, deverá promover a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — Quando não existam os referidos centros, serão os chefes os responsáveis pela conduta e vigilância da preparação profissional dos aprendizes.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores habilitados com os cursos das escolas técnicas do ensino oficial ou oficializado ou dos centros de formação profissional acelerada.

6 — O aprendiz que conclua qualquer dos cursos referidos no número anterior será imediatamente promovido a pré-oficial.

7 — O número de aprendizes não poderá exceder 50 % do total de trabalhadores da respectiva profissão.

8 — Independentemente do tempo de aprendizagem, serão promovidos a pré-oficiais os aprendizes que completem 18 anos de idade.

9 — É aplicável aos aprendizes o regime de inspecção médica anual previsto neste ACT.

Cláusula 24.ª

(Antiguidade dos aprendizes)

1 — O tempo de aprendizagem na mesma profissão ou em profissões afins, prestado no STCP ou em qualquer outra empresa, conta para efeito do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, desde que comprovado pelo Sindicato.

2 — Cessando o contrato, ao aprendiz será passada uma declaração do tempo de aprendizagem que possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 25.ª

(Pré-oficiais)

1 — Só poderá haver pré-oficiais nas profissões oficiais.

2 — A existência de pré-oficiais pressupõe a de oficiais da mesma profissão.

3 — O pré-oficialato terá a duração máxima de três anos.

4 — O tempo de pré-oficialato exercido noutras empresas contará para os efeitos do número anterior, exigindo-se, porém, o mínimo de um ano no STPC.

5 — Os pré-oficiais que concluíam o curso das escolas técnicas do ensino oficial ou oficializado serão promovidos ao fim de um ano.

6 — Só poderão ingressar no regime de turnos os pré-oficiais que possuam um mínimo de um ano na categoria.

7 — Os pré-oficiais destacados para o trabalho de turnos serão imediatamente promovidos a oficiais.

8 — O número de pré-oficiais não poderá exceder 25 % do total de trabalhadores da respectiva profissão.

9 — É aplicável ao pré-oficialato o disposto nos n.ºs 4 e 9 da cláusula 23.ª

Cláusula 26.ª

(Estagiários e tirocinantes)

1 — Os estagiários serão promovidos logo que completem um ano naquela situação.

2 — O tirocínio dos desenhistas será efectuado em dois períodos de dois anos.

3 — O número de estagiários e tirocinantes não poderá exceder 25 % do total de trabalhadores das respectivas categorias.

Cláusula 27.ª

(Preenchimento de vagas)

1 — Os cargos de chefia deverão ser desempenhados por trabalhadores da profissão respectiva e a sua escolha deverá recair sobre aqueles que melhor satisfaçam quanto a relações humanas, competência profissional e qualidades de coordenação.

2 — Nas oficinas, o preenchimento dos lugares de chefia far-se-á de acordo com a vontade dos subordinados, incidindo a eleição sobre os profissionais previamente seleccionados pelo STCP e pelos representantes dos trabalhadores.

3 — No movimento, o preenchimento dos lugares de chefia far-se-á por concurso aberto a todos os trabalhadores do movimento e tráfego; porém, não se tratando de controladores de tráfego, poderá o sistema ser alterado por acordo entre o STCP e os trabalhadores.

4 — As vagas dos lugares de chefia, por ausência temporária, serão preenchidas por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

5 — Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer às condições exigidas no n.º 1,

deverá o conselho de gerência ordenar a abertura de inquérito à sua actuação, dando conhecimento das conclusões à comissão intersindical.

6 — Os lugares de chefia poderão ser eliminados por acordo entre o conselho de gerência e a comissão intersindical.

Cláusula 28.ª

(Desempenho temporário de funções de categoria superior)

Quando, por conveniência do STCP, um trabalhador desempenhe funções de categoria superior, nela completando um dia de trabalho, ser-lhe-á devido o tratamento correspondente a essas funções.

Cláusula 29.ª

(Mudança de profissão)

1 — As mudanças de profissão dependerão das disponibilidades e ser-lhe-á aplicável o regime estabelecido para os concursos e exames.

2 — Salvo caso de interesse excepcional do STCP, aos trabalhadores será vedado mudar de uma para outra profissão antes de na primeira completarem dois anos de permanência.

3 — Não manifestando interesse contrário, os auxiliares deverão ficar adstritos a serviços específicos de uma única profissão, com vista à aquisição de preparação profissional para futuros concursos internos.

CAPÍTULO VI

Horário de trabalho e tolerância de ponto

Cláusula 30.ª

(Horário de trabalho)

1 — Denomina-se período normal de trabalho o período de horas que o trabalhador se obriga a prestar.

2 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração.

3 — Compete ao STCP, com o acordo da comissão intersindical, dos sindicatos interessados e dentro dos condicionalismos da lei e do ACT, estabelecer os horários de trabalho.

4 — Fixados os horários de trabalho nos termos do n.º 3, a sua alteração será da competência da comissão paritária.

5 — Só poderá haver isenção de horário de trabalho com o acordo da comissão intersindical.

6 — O controle do horário é efectuado através de relógios de ponto, excepto para os trabalhadores que não tenham local fixo de trabalho.

7 — 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 ou menos de três horas consecutivas.

8 — Nos casos em que a natureza do serviço o justifique, ou a pedido dos trabalhadores, com a concordância do STCP e sempre com conhecimento do sindicato, poderá deixar de observar-se o disposto no número anterior.

9 — Para os trabalhadores do movimento, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo superior a duas e não superior a sete horas; porém, nestes casos, a duração do trabalho corresponderá a uma média semanal máxima de quarenta horas.

10 — Os trabalhadores que desempenhem funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento disporão de quinze minutos por dia do seu horário de trabalho para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega do material e na prestação de contas.

11 — O período normal de trabalho mensal, correspondente ao vencimento da tabela anexa, será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

Sendo *N* o número de horas de trabalho semanais.

Cláusula 31.ª

(Tolerância na marcação do ponto)

1 — No início de cada período de trabalho haverá tolerância de ponto.

2 — Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de cinco minutos) serão arredondados para o múltiplo de cinco mais próximo.

3 — A tolerância não excederá trinta minutos por período de trabalho e noventa minutos por mês.

4 — Os atrasos unitários superiores a trinta minutos serão arredondados, para efeito de perda de vencimento, para o múltiplo de 30 imediatamente superior.

5 — Os atrasos previstos no número anterior não serão considerados para a tolerância mensal.

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, quando excedida a tolerância mensal, qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a trinta minutos.

7 — Quando se verificarem mais de quatro atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

CAPÍTULO VII

Trabalho extraordinário e trabalho nocturno

Cláusula 32.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O STCP deve evitar o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.

3 — O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de duzentas e quarenta por ano.

4 — Os trabalhadores directamente ligados ao transporte de público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo o STCP assegurar a substituição.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais graves, devidamente justificados, devendo, porém, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem a partir do seu destino, recolhendo então à estação respectiva.

Cláusula 33.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal:

- a) 50 % nos dias normais;
- b) 100 % nos dias de descanso semanais, complementares ou feriados.

§ 1.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para dia de descanso ou feriado, as horas posteriores à meia-noite do dia normal serão remuneradas nos termos da alínea b), não dando lugar, porém, à transferência da folga ou feriado.

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das vinte e quatro horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

Cláusula 34.ª

(Trabalho nocturno e de turnos)

1 — É trabalho nocturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as oito horas do dia seguinte.

2 — Aos 50 anos de idade ou ao fim de vinte anos em serviço de turnos no STCP, os trabalhadores que o solicitem serão dispensados, sempre que possível, da prestação de trabalho nocturno.

3 — O estabelecido no número anterior não se aplica aos trabalhadores com funções de chefia.

4 — O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 12\$50 por hora.

CAPÍTULO VIII

Descanso semanal, feriados, férias e licença sem retribuição

Cláusula 35.ª

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal e a um descanso complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado, respectivamente.

2 — Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

3 — Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de sete em sete semanas.

4 — Para os restantes trabalhadores em regime de turnos o descanso e o descanso complementar deverão verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos de quatro em quatro semanas, salvo acordo em contrário.

5 — Sempre que possível, o STCP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

6 — Os dias de descanso e feriados não são considerados dias úteis.

7 — Quando, em face de circunstâncias excepcionais, o trabalhador se veja compelido a trabalhar no seu dia de descanso semanal, ser-lhe-á concedido um dia de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 36.ª

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à retribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia aprovação do Ministério do Trabalho.

Cláusula 37.ª

(Férias e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

4 — Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga.

5 — No ano da admissão os trabalhadores terão direito a férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrerá da data de admissão até 31 de Dezembro.

6 — A época normal de férias é a compreendida entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

7 — Quando, pela natureza específica do serviço, não possa todo o período de férias ser concedido na época normal, será assegurado o gozo de metade do período naquela época, salvo se o trabalhador preferir gozar as férias noutra altura.

8 — Para os trabalhadores do movimento que no mês de Janeiro o solicitem, o período de férias que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias consecutivos será fixado pelo STCP, que afixará o mapa respectivo até ao dia 31 de Março.

9 — O mapa de férias será actualizado mensalmente, de acordo com os pedidos apresentados até ao final do mês anterior.

10 — Aos trabalhadores a quem seja negado o gozo das férias no período solicitado e aos que não apresentem os seus pedidos até Junho de cada ano poderá o STCP marcar o período de férias, que poderá ser gozado até 31 de Março do ano seguinte, desde que os avise com uma antecedência mínima de trinta dias.

11 — Para efeito de marcação de férias, preferirão os pedidos por ordem do mês de apresentação e, dentro de cada mês, por ordem de antiguidade do trabalhador.

12 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6, 7 e 8, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

13 — Feita a marcação das férias, se o STCP a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido.

14 — A interrupção das férias não prejudicará o gozo seguido de metade do período.

15 — Aos trabalhadores que tenham de submeter-se a tratamento termal ou tenham de acompanhar o cônjuge, filhos ou pais que com eles vivam em economia conjunta serão marcadas as férias para a época adequada.

16 — Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do continente.

17 — No início das férias o STCP pagará aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio equivalente ao período a que tiver direito.

18 — O trabalhador com baixa por doença, tendo trabalhado no ano a que as férias respeitem, terá direito ao período completo de férias ou à remuneração correspondente e ao subsídio respectivo.

19 — A baixa por doença ou acidente interrompe o gozo de férias desde que o trabalhador o comunique imediatamente ao STCP.

20 — O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará as férias imediatamente desde que avise o STCP com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

21 — Não se verificando o aviso, nos termos do número anterior, terá direito ao vencimento correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

22 — No ano do regresso do serviço militar terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

23 — No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, além das férias e subsídios ainda não recebidos, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

24 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos; porém, se o trabalhador preferir, poderá gozar interpoladamente metade do período de férias.

25 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

26 — A contravenção ao disposto no número anterior implica a perda do subsídio de férias, que deverá ser enviado ao respectivo sindicato.

27 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores implica uma indemnização ao trabalhador de montante igual ao triplo dos valores em falta.

Cláusula 38.ª

(Licença sem retribuição)

1 — Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, até noventa dias, prorrogável por igual período, sem prejuízo da antiguidade.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto para o trabalhador ausente.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 39.ª

(Faltas — Princípios gerais)

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

2 — Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em fracções de meia hora para determinação de faltas.

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

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar por escrito, e em impresso próprio, fornecido pelo STCP, as faltas ou o seu pedido de autorização.

5 — As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos oito dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

Cláusula 40.ª

(Faltas justificadas)

1 — Podem os trabalhadores faltar sem perda de retribuição nos casos seguintes:

- a) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastrós, sogros, noras e genros, avós e netos, filhos ou enteados, irmãos, cunhados, avós do cônjuge, adoptantes e adoptados;
- b) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de cônjuge de avós, concunhados, tios, sobrinhos directos do cônjuge ou do trabalhador e outras pessoas que com ele coabitam;
- c) Durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do seu casamento;
- d) Durante três dias consecutivos, por ocasião do nascimento de filhos;

- e) Doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;
- f) Acidente de trabalho ou doença profissional;
- g) Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário;
- h) Necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- i) Prisão preventiva não seguida de condenação;
- j) Atrasos resultantes de avarias de transportes públicos ou de falta de energia nos transportes de tracção eléctrica;
- k) Consultas, tratamentos ou exames médicos, se não puderem ser efectuados fora do horário de trabalho;
- l) Um dia por doação de sangue;
- m) Um dia no aniversário;
- n) Exercício de funções de bombeiros voluntários;
- o) Exercício de funções de dirigentes e delegados sindicais ou de representantes dos trabalhadores em instituições de previdência ou em comissões que venham a resultar da boa execução do ACT, quando formalmente requisitados pelos respectivos organismos;
- p) Autorização pelo STCP nas condições expressamente definidas.

2 — Para efeito das alíneas a) e b), os períodos de falta serão contados por dias de trabalho completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço sem perda de retribuição, só se iniciando a contagem no dia imediato.

3 — Se o funeral não se realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir àquele acto.

4 — Aos períodos acima indicados será acrescido um dia quando o trabalhador tiver de se deslocar para mais de 200 km.

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

6 — As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afectar quaisquer outros direitos resultantes da efectiva prestação de serviço.

7 — Estas faltas deverão ser comunicadas nos termos previstos na cláusula anterior.

8 — O STCP poderá exigir a prova da ocorrência invocada para justificar as faltas.

Cláusula 41.ª

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas com inobservância do estabelecido neste ACT.

2 — As faltas injustificadas não contam para efeito de antiguidade.

3 — Nos casos em que as faltas determinem perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50 % do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 42.ª

(Abandono do lugar)

1 — Quando qualquer trabalhador faltar vinte dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de recepção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.

2 — Não havendo resposta nos oito dias seguintes à recepção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

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

4 — O abandono do lugar e a consequência prevista serão sempre levados ao conhecimento da comissão e do conselho disciplinar.

CAPÍTULO X

Remunerações

Cláusula 43.ª

(Retribuição do trabalho)

1 — Os vencimentos mínimos são os constantes da tabela anexa.

2 — Manter-se-ão inalterados os vencimentos dos trabalhadores que, enquadrados num grupo, aufram vencimentos superiores ao correspondente a esse grupo.

3 — Em caso de promoção, o vencimento devido ao trabalhador será o praticado na categoria a que ascender, mesmo que superior ao do grupo.

4 — Os vencimentos iguais ou superiores a 12 000\$ não são alterados.

Cláusula 44.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores receberão um subsídio de Natal correspondente ao vencimento mensal.

2 — No ano da admissão ou no ingresso ou regresso do serviço militar, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3 — O subsídio de Natal não será afectado pelas ausências por doença ou acidente de trabalho.

4 — O pagamento do subsídio deverá ser efectuado até 15 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 45.ª

(Forma de pagamento)

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais, correspondentes a um mês.

2 — O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

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

sendo o valor de x calculado segundo a fórmula da cláusula 30.ª

Cláusula 46.ª

(Data, documento e local de pagamento)

1 — O pagamento deve ser efectuado em envelope até ao último dia do período a que respeitar e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

2 — Aos trabalhadores deverá ser entregue, no acto de pagamento, um talão preenchido de forma indelevel, onde conste o nome completo, o número de inscrição na caixa de previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — Os trabalhadores do movimento escolherão previamente um de três locais indicados pelo STCP.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 47.ª

(Direitos especiais das mulheres)

1 — Sem prejuízo da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios, serão assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos:

- Não desempenhar durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado, designadamente as que exijam grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, sendo transferidas para lugares compatíveis, podendo aquele período ser prolongado, a seu pedido e sob parecer favorável de médico indicado pelo STCP;
- Faltar durante noventa dias na altura do parto, período que poderá ser prolongado por parecer de médico do STCP;
- Interromper diariamente o trabalho, durante um ano, por dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos ou, se o preferir,

acumular os dois períodos e utilizá-los no início ou no final do trabalho;

- Faltar ao trabalho dois dias por mês com justificação do médico assistente ou, em caso de recurso sistemático a este benefício, e se o STCP o exigir, com parecer favorável do médico ginecologista que indicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, é vedado à mulher o exercício da actividade profissional antes das oito e depois das vinte horas, salvo acordo entre as partes.

3 — Sem prejuízo dos limites estabelecidos na lei, podem as mulheres exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, em igualdade de circunstâncias com qualquer trabalhador.

Cláusula 48.ª

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado com menor que tenha completado 18 anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais, nos termos da lei.

2 — É igualmente válido o contrato celebrado com menor de idade inferior a 18 anos, se for desconhecido o paradeiro do seu representante legal.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo quando, sendo de idade inferior a 18 anos, houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 49.ª

(Condições especiais do trabalho de menores)

1 — É vedado ao STCP utilizar os menores de 18 anos nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e em polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento de jovens.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na lei, e salvo acordo entre as partes, é vedado aos trabalhadores referidos no número anterior o exercício de actividade profissional antes das oito e depois das vinte horas.

Cláusula 50.ª

(Direitos dos trabalhadores estudantes)

1 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados de qualquer natureza serão concedidas, independentemente do início das aulas, duas horas por dia no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho.

2 — Os trabalhadores estudantes não são obrigados a prestar trabalho extraordinário ou de turnos no período das aulas; porém, neste último caso, e quando o número de trabalhadores estudantes aumente por

forma a dificultar a concessão desta regalia, deverá o problema ser estudado conjuntamente pela comissão intersindical e pela gerência do STCP.

3 — Por cada prova de exame final ou de frequência para os alunos voluntários será o trabalhador estudante dispensado um dia sem perda de vencimento, podendo, se o exame se efectuar de manhã, dividir a concessão em dois meios dias.

4 — Se, no mesmo dia, tiver duas ou mais provas de exame, o trabalhador poderá faltar nesse dia e na véspera.

5 — No caso de o exame se prolongar por períodos superiores a meio ou um dia, este benefício prolongar-se-á por igual período.

6 — O STCP poderá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino informações sobre a assiduidade e aproveitamento, devendo consultar a comissão intersindical sempre que se justifique a cessação dos benefícios previstos nos n.ºs 1 e 2.

7 — O trabalhador deverá ter aproveitamento em anos completos e apresentar anualmente os resultados finais no serviço de pessoal.

8 — A falta de aproveitamento em dois anos consecutivos ou mais de quatro interpolados determinará a cessação dos benefícios, salvo se a gerência, consultada a comissão intersindical, a considerar justificada.

9 — Para justificar a falta de assiduidade ou aproveitamento, poderão os trabalhadores invocar todos os motivos que lhes não sejam directamente imputáveis.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido o despedimento sem justa causa, sob pena de nulidade.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber:

- a) Subsídio de Natal correspondente ao tempo trabalhado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias correspondentes ao tempo trabalhado e respectivo subsídio no ano da cessação.

4 — Seja qual for a causa da cessação do contrato de trabalho, deverá ser dado conhecimento escrito ao sindicato no prazo de oito dias.

Cláusula 52.ª

(Cessação do contrato por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito ao STCP e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato.

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, desde que não contrariem as leis gerais de 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 — O trabalhador poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de sete dias, perdendo, porém, a antiguidade que tinha à data do acordo, salvo se provar que este foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 53.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva, de o trabalhador prestar trabalho ou de o STCP o receber e ambos a conheçam;
- c) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 54.ª

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

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.

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

- a) Recusa grave de executar o serviço segundo as normas e instruções do STCP ou superior hierárquico competente, desde que respeite as funções da respectiva categoria ou classe profissional e não haja violação dos seus direitos e garantias;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) Provocação repetida de conflitos com camaras de trabalho;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão dolosa de interesses do STCP;
- f) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 55.ª

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

1 — Constitui justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou da sua honra ou dignidade;
- f) Conduta intencional do STCP de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato pelos motivos das alíneas b) e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de um mês por cada ano de antiguidade, ou fracções, mas nunca inferior a doze meses.

3 — Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de um mês por cada ano que exceda aquela idade.

4 — Para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a sessenta dias de trabalho é considerada ano completo.

Cláusula 56.ª

(Cessação do contrato de trabalho por rescisão por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o comunique por escrito e em duplicado com a antecedência de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite de um mês.

2 — O duplicado, depois de assinado pelo STCP, será devolvido ao trabalhador.

3 — No caso de violação do disposto nos números anteriores, o trabalhador pagará uma indemnização de valor correspondente ao vencimento do período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.ª

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato comunicando à outra, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2 — A existência de justa causa de despedimento por parte do STCP tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha

sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na cláusula 55.ª, n.ºs 2 e 3.

5 — O trabalhador poderá recorrer da sanção aplicada em processo disciplinar para as CCJ ou para os tribunais.

6 — Só serão considerados fundamento da rescisão com justa causa os factos expressamente invocados na comunicação referida no n.º 1.

Cláusula 58.ª

(Despedimentos abusivos)

1 — Consideram-se abusivos os despedimentos motivados pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do seu sindicato:

- a) Haver reclamado legitimamente das condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste ACT, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente sindical;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções de previdência ou de delegado sindical;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) ou após o termo do serviço militar obrigatório, até dois anos após os factos mencionados na alínea d) ou, finalmente, até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da respectiva candidatura.

3 — Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento do STCP.

Cláusula 59.ª

(Consequências dos despedimentos abusivos)

1 — O trabalhador despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração com os direitos que tinha à data do despedimento ou o dobro da indemnização, calculada nos termos da cláusula 55.ª, n.ºs 2 e 3.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, à trabalhadora despedida abusivamente, nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 58.ª será devido o pagamento das retribuições que auferiria até ao termo do período considerado.

CAPÍTULO XIII

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 60.ª

(Assistência na doença)

1 — O STCP obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento do vencimento líquido durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada, recebendo o STCP da caixa de previdência o subsídio devido ao trabalhador; porém, quando surjam dúvidas sobre a baixa ou a doença comprovada, para os casos de impossibilidade de recurso à Previdência, poderá o STCP obrigar o trabalhador a sujeitar-se a um exame pelos seus serviços médicos para efeito de eventual cessação da concessão deste benefício;
- b) Actualização do vencimento, quando devida, no período da concessão do benefício previsto na alínea anterior;
- c) O pagamento por inteiro da assistência médica-mentosa.

2 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho e no domicílio, desde que este localize a distância não superior a 5 km da área da rede.

Cláusula 61.ª

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

2 — A indemnização atribuída pelo tribunal do trabalho acrescerá à retribuição.

§ único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas 60.ª, 64.ª e 65.ª, entendendo-se que o complemento a conceder pelo STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

CAPÍTULO XIV

Previdência e subsídio de funeral

Cláusula 62.ª

(Contribuições)

O STCP e os trabalhadores contribuirão para as instituições de previdência, nos termos regulamentares.

Cláusula 63.ª

(Abono de família)

O STCP obriga-se a adiantar o abono de família desde que o trabalhador o autorize a levantá-lo directamente na caixa de previdência.

Cláusula 64.ª

(Reforma por invalidez ou velhice)

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão nos termos dos regulamentos da Previdência.

2 — O STCP pagará complementos de pensões de reforma atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975, calculados pela fórmula:

$$\frac{1,5 \times N}{100} \times Y$$

sendo *N* o número de anos de antiguidade no STCP e *Y* o montante do seu vencimento à data da passagem à situação de reforma, não podendo em caso algum a soma deste complemento com a pensão da reforma ser superior a *Y*.

3 — O STCP actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser efectuadas pela caixa de previdência e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4 — A soma do complemento com a pensão não pode ultrapassar 12 000\$, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Cláusula 65.ª

(Sobrevivência)

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez e provando que mantinha a constância do matrimónio na ocasião do falecimento, o viúvo receberá 50 % do vencimento ou da pensão que o trabalhador recebia à data do falecimento.

2 — A taxa de cálculo da pensão de sobrevivência será de 75 % quando existirem filhos menores ou equiparados com direito a abono de família e enquanto esta situação se mantiver.

3 — Por falecimento do viúvo, os filhos menores ou incapacitados com direito a abono de família, e enquanto este direito subsistir, receberão uma pensão calculada nos termos do n.º 1.

4 — O STCP assegurará as pensões fixadas nos termos dos números anteriores, suportando os complementos às pensões concedidas pela Previdência ou, se a estas não houver direito, a totalidade.

5 — O disposto nos números anteriores apenas se aplica às pensões atribuídas pela Previdência a partir da data de entrada em vigor do presente ACT.

6 — Os complementos ou pensões só serão devidos se os interessados provarem que não possuem rendimentos superiores a 12 000\$ mensais e em caso algum a soma dos rendimentos com a pensão ou o complemento poderá exceder aquela importância.

Cláusula 66.ª

(Subsídio de funeral)

O STCP completará, na medida do razoável, o subsídio concedido pela Previdência para despesas com o

funeral, efectuando-se o pagamento a quem prove ter suportado as despesas.

Cláusula 67.ª

(Higiene e segurança)

1 — O STCP obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 2 da cláusula 6.ª

2 — O STCP deve pôr à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários constantemente equipados com produtos saponíferos, espelhos colectivos e armários individuais onde se possa guardar a roupa e demais pertences.

3 — As instalações sanitárias serão equipadas com lavatórios, sabão, toalhas e papel higiénico.

4 — Os trabalhadores que, por razão das funções que lhes estão distribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação, deverão estar convenientemente protegidos, pelo que o STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de protecção individual, que ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

5 — A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança compete aos próprios trabalhadores e, particularmente, a uma comissão com a seguinte composição:

- a) Representante da gerência;
- b) Dois representantes do serviço de segurança;
- c) Assistente social;
- d) Delegado do sector.

6 — Os elementos da comissão colaborarão activa e regularmente nos trabalhos que lhes respeitam, assistindo a todas as reuniões, não recusando as tarefas que lhes forem incumbidas e fomentando o interesse, conhecimento, participação e colaboração dos trabalhadores na luta contra os acidentes e doenças profissionais.

7 — Compete à comissão:

- a) Transmitir ao STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas aos serviços em causa e tomar iniciativa de efectuar inspecções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;
- b) Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- c) Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;
- d) Apreciar os relatórios do serviço de segurança;
- e) Verificar o cumprimento das disposições legais, convencionais, dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;

g) Colaborar com os serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;

h) Promover a instalação em cada sector de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.

8 — Poderá a comissão solicitar o parecer de técnicos especialistas com vista à elaboração de um programa de higiene e segurança que tenha em atenção as necessidades dos trabalhadores, podendo, para o efeito, recorrer aos sindicatos.

9 — A comissão reunirá uma vez por mês para apreciar os problemas de que tenha conhecimento.

10 — Das reuniões serão feitos e divulgados relatórios pormenorizados sobre os problemas discutidos e soluções propostas.

Cláusula 68.ª

(Técnicos de segurança)

1 — Os técnicos de segurança devem secretariar e colaborar com a comissão de segurança.

2 — Estes trabalhadores devem frequentar, a expensas do STCP e sem prejuízo do seu vencimento, cursos de formação, especialização e actualização.

Cláusula 69.ª

(Serviço de bar e refeitórios)

1 — O STCP obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de bar e refeitórios, onde os trabalhadores possam aquecer e tomar as refeições.

2 — O refeitório dos Aliados servirá diariamente aos trabalhadores do movimento o máximo de cinquenta almoços, em doses individuais, desde que solicitadas.

3 — Os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pequeno-almoço gratuito, quando iniciem ou terminem a jornada de trabalho entre as 2 horas e as 9 horas, inclusive, sem prejuízo da hora de entrada ou saída do serviço;
- b) Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efectivo no STCP têm direito a utilizar gratuitamente os seus refeitórios ou a receber uma senha de 50\$, por dia trabalhado, que lhes permita almoçar fora dos mesmos.

Cláusula 70.ª

(Barbearia)

O STCP manterá barbearias, que funcionarão no seguinte horário:

- a) Até às 18 horas, para o pessoal do movimento;
- b) Das 18 às 20 horas, para os restantes trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.ª

(Manutenção de benefícios anteriores)

1 — Definindo o presente ACT condições mínimas e tendo em vista melhorar a situação económica e social dos trabalhadores, a sua aplicação não poderá, em caso algum, de determinar a redução de remunerações ou outras regalias anteriormente estabelecidas.

Cláusula 72.ª

(Subsídio para assistência social)

O STCP dotará os serviços de assistência social com uma verba mensal não inferior a 40 000\$, obrigando-se a remeter mensalmente à comissão intersindical um mapa dos subsídios concedidos.

Cláusula 73.ª

(Transmissão ou fusão do STCP)

1 — A posição que do ACT e da lei decorre para o STCP transmite-se para o adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercam a sua actividade.

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

3 — Deverá o adquirente, nos quarenta e cinco dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 74.ª

(Paridade à Carris)

Procurando-se com o presente ACT atingir a igualdade de tratamento relativamente à Carris, quaisquer alterações que venham a ser introduzidas no ACT daquela empresa serão aplicáveis aos trabalhadores do STCP, ressalvando-se as situações específicas.

Cláusula 75.ª

(Aplicação do n.º 27 da cláusula 37.ª)

No primeiro ano de vigência do n.º 24 da cláusula 35.ª, a sua aplicação dependerá de uma análise casuística pela comissão paritária, que decidirá em face da verificação de intenção de prejudicar o trabalhador.

Cláusula 76.ª

(Retroacção)

1 — A diferença do subsídio de férias será devida aos trabalhadores que gozaram férias a partir de 1 de Janeiro de 1976.

2 — Os vencimentos são devidos desde 1 de Novembro de 1976.

3 — O disposto na cláusula 65.ª aplica-se também às pensões de sobrevivência emergentes do falecimento de trabalhadores ocorrido a partir de 31 de Dezembro de 1975.

ANEXO I

Regalias de transporte

1 — Aos trabalhadores do STCP, no activo ou reformados, seus cônjuges ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal e filhos menores de 18 anos ou inválidos, são fornecidos gratuitamente passes da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2 — Os trabalhadores, no activo ou reformados, poderão adquirir passes da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público, com uma redução no preço de 75 % para:

- a) Filhos maiores de 18 e menores de 22 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau médio;
- b) Filhos maiores de 18 e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau superior.

3 — Poderão ainda os mesmos trabalhadores adquirir para os filhos menores e solteiros passes de estudante com uma redução no preço de 50 %.

4 — Os pensionistas, viúvos de trabalhadores do STCP, têm direito a passe gratuito da rede geral, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

ANEXO II

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

(Do poder disciplinar)

Artigo 1.º As disposições do presente regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores do STCP integrados nos seus quadros de pessoal ou simplesmente contratados como eventuais.

Art. 2.º Todos os profissionais são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infracções que cometem.

Art. 3.º Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo profissional, com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste regulamento, no ACT ou em quaisquer outros regulamentos ou instruções do STCP.

Art. 4.º A violação dos deveres, quer se traduza em acção ou omissão, é punível independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízos para o STCP.

Art. 5.º A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento da sua prática, excepto

se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos do STCP, desde que tenha sido praticado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Art. 6.º O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência do STCP teve conhecimento da infração, salvo o disposto no artigo anterior.

§ único. O prazo do procedimento disciplinar fica suspenso durante o período de férias, de baixa por doença ou nos casos de suspensão do contrato de trabalho.

CAPÍTULO II

(Das sanções disciplinares e seus efeitos)

Art. 7.º As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometem são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até vinte dias por uma ou mais infrações cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de sessenta dias;
- d) Retrocessos à classe ou categoria inferior até noventa dias, com a consequente redução de retribuição;
- e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

§ 1.º A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração. Não constitui sanção a responsabilidade do infractor pelos prejuízos causados.

§ 2.º A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) a e) deste artigo deverá ser comunicada por escrito ao sindiato a que pertencer o profissional nelas incurso.

Art. 8.º A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do artigo anterior não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele, como pelo STCP, sobre as remunerações correspondentes aos períodos de suspensão não fica dispensado.

Art. 9.º As sanções disciplinares das alíneas b) a e) do artigo 7.º serão sempre registadas na ficha individual do profissional.

§ único. As sanções das alíneas a) e b) do artigo 7.º não terão influência na classificação de serviço do trabalhador.

CAPÍTULO III

(Competência disciplinar)

Art. 10.º A repreensão prevista na alínea a) do artigo 7.º é da competência de todos os profissionais em relação aos que estejam em situação hierárquica inferior e deve ser dada em termos correctos, e não ofensivos.

Art. 11.º As sanções das alíneas b) a e) do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, após apreciação do processo pelo conselho disciplinar.

CAPÍTULO IV

(Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções)

Art. 12.º As sanções aplicáveis às infrações disciplinares deverão ser adequadas à gravidade destas e ter em atenção todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida, bem como as consequências da mesma e ainda os especiais deveres do cargo que compitam ao infractor.

Art. 13.º A obediência devida aos superiores hierárquicos não invalida o direito de recusa do cumprimento de ordens que violem os seus direitos e garantias individuais, devendo sempre o inferior informar o superior dos motivos da sua recusa.

§ único. Caso a ordem dada não viole os direitos e garantias do inferior hierárquico, fica este sujeito ao poder disciplinar.

CAPÍTULO V

(Do processo disciplinar)

Art. 14.º O processo disciplinar será instruído por instrutores de processos destacados para o efeito e na dependência de um jurista e do gestor do pessoal.

§ único. O processo deverá ser instruído por forma a permitir o apuramento da verdade, empregando-se todos os meios legais necessários à sua conclusão no mais curto prazo de tempo possível.

Art. 15.º O processo disciplinar será mandado instruir pelo presidente do conselho de gerência ou por quem actuar por sua delegação.

Art. 16.º A falta de audiência do arguido, desde que se não recuse ou por outros meios evite prestar declarações, constitui nulidade insuperável do processo.

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do concelho do Porto, não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada no local que for indicado no prazo de três dias após a data da recepção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no Serviço de Pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de cinco dias após a data da recepção da carta será, para todos os efeitos, considerado que se recusou a prestar declarações.

Art. 17.º No caso de a pena prevista ser o despedimento ou baixa de categoria, deve o processo, depois de instruído, ser remetido à comissão intersindical para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de três dias úteis.

Art. 18.º Se a comissão intersindical se não pronunciar neste prazo, deverá remeter o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de cinco dias úteis.

Art. 19.º Depois de se pronunciar, deverá o conselho disciplinar enviar o processo ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto para decisão final.

Art. 20.º No caso de a sanção ser a da alínea e) do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão quinze dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

§ único. A execução da sanção terá, obrigatoriamente, lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Art. 21.º Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, se a sua presença se mostrar inconveniente. Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

Art. 22.º Quando se trate de infracções a que correspondam as sanções das alíneas b) e c) do artigo 7.º, o processo disciplinar será simplificado, não dando lugar a nota de culpa e devendo ser remetido à comissão intersindical logo que sejam ouvidos o arguido e as suas testemunhas.

§ único. Quando o processo for presente ao conselho disciplinar sem nota de culpa e este entender dever ser aplicada a sanção das alíneas d) ou e) do artigo 7.º, mandará baixar o processo à entidade instrutora para elaboração daquela nota e sua entrega ao arguido, seguindo-se de novo as normas dos artigos 19.º e seguintes.

Art. 23.º Quando tenha lugar a audiência do arguido, deve ser-lhe dado perfeito conhecimento da acusação e de todas as circunstâncias relativas aos factos em que a mesma se baseia, bem como todos os elementos existentes no processo em que se fundamentem.

Art. 24.º Quando se trate de infracções disciplinares a que corresponda a sanção das alíneas d) e e) do artigo 7.º, a investigação termina com a dedução dos artigos de acusação, enunciando claramente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que deles derivam.

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo, ou remetida pelo correio em carta registrada com aviso de recepção para a última morada conhecida no serviço de pessoal, marcando-lhe um prazo de dez dias para apresentação da sua defesa por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside ou não se encontra naquele local, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

Art. 25.º Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de dez dias, o arguido poderá consultar o processo, por si ou por advogado consti-

tuído, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

Art. 26.º Com a sua defesa escrita ou oral passada a auto pelo instrutor, devendo neste caso ser assinado o auto pelo arguido e pelo instrutor, deve o arguido apresentar a indicação das testemunhas que oferece, se ainda não tiverem sido ouvidas no processo, juntar os documentos e requerer as diligências que razoavelmente julga necessárias.

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de três testemunhas por cada facto e mais de dez no total.

§ 2.º A falta de apresentação de defesa escrita ou oral passada a auto vale como aceitação pelo arguido dos factos de que vem acusado.

Art. 27.º Pode o conselho disciplinar ordenar que o processo baixe ao instrutor ou seja presente a qualquer serviço do STCP para se proceder a quaisquer diligências que julgue úteis ao esclarecimento da verdade.

Art. 28.º O presidente do conselho de gerência ou seu substituto examinará e decidirá qual a sanção a aplicar ou se, pelo contrário, deve ser arquivado, concordando ou não com as conclusões do conselho disciplinar, e poderá, se entender útil, ordenar novas diligências, marcando prazos.

§ único. Se discordar do conselho disciplinar, deverá o processo baixar de novo a este conselho para tomar conhecimento desta decisão e devolver ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto.

Art. 29.º Finalmente, se houver castigo, deverá ser publicado em ordem de serviço até cinco dias úteis após o despacho que o aplique.

§ único. Se a sanção for a da alínea e) do artigo 7.º, deverá ser também comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados, e deverá também ser enviada cópia desta comunicação ao sindicato respectivo.

Art. 30.º Em caso de despedimento, a não apresentação da nota de culpa, a falta de audiência do arguido, a não realização das diligências por ele solicitadas, se razoavelmente necessárias ao esclarecimento da verdade, bem como a não apresentação do processo à comissão intersindical e a não comunicação do despedimento por escrito ao trabalhador, determina nulidade insuprível do processo disciplinar e consequente impossibilidade de efectivação do despedimento com base nos comportamentos incorrectos invocados.

Art. 31.º A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com todas as consequências legais.

Art. 32.º Não poderá ser executada a sanção aplicada sem ter decorrido o prazo estabelecido no artigo 33.º para interposição do recurso previsto no corpo desse artigo.

CAPÍTULO VI

(Dos recursos)

Art. 33.º Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do con-

selho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de quinze dias úteis, a partir da data de notificação do arguido.

§ 1.º Poderá o recurso ser interposto em qualquer altura, desde que se verifiquem circunstâncias ou meios de prova novos susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e não puderam então ser utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de trinta dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos.

Art. 34.º A interposição do recurso suspende a execução da sanção, podendo o presidente do conselho de gerência ou o seu substituto mandar proceder a novas diligências, e, no final, depois de emitido parecer do conselho disciplinar, manter, diminuir ou anular a pena.

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de oito dias.

Art. 35.º Efectuadas as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão intersindical para emitir parecer no prazo de oito dias, após o que deverá ser remetido de novo ao conselho disciplinar.

Art. 36.º O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de oito dias e terá de ouvir o recorrente.

Art. 37.º Após estes trâmites deverá o presidente do conselho de gerência ou o seu substituto decidir, não podendo, em caso algum, agravar a sanção recorrida.

CAPÍTULO VII

(Disposições finais)

Art. 38.º A aplicação das sanções estabelecidas neste regulamento não prejudica o direito de o STCP exigir dos responsáveis as indemnizações correspondentes aos prejuízos causados.

Art. 39.º O conselho disciplinar será constituído por:

- Um representante do conselho de gerência;
- Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;
- Um representante dos trabalhadores a nomear pela comissão intersindical ou por qualquer outro órgão colegial dos trabalhadores em que delegue essa missão e que só por ela poderá ser substituído. Este elemento terá apenas funções de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

§ único. Qualquer desses elementos poderá ser substituído se o arguido o requerer ao presidente do conselho de gerência e a justificação apresentada proceder.

Art. 40.º Estará presente no conselho disciplinar, como observador, um delegado sindical da profissão do arguido.

Art. 41.º O conselho disciplinar poderá convocar para as suas reuniões qualquer trabalhador do STCP, desde que o entenda conveniente ao esclarecimento dos factos ou ao seu próprio esclarecimento.

Art. 42.º Quando o conselho disciplinar entenda conveniente, poderá assistir às suas reuniões, sem direito a voto e para emitir parecer jurídico, um elemento do contencioso do STCP.

Art. 43.º Poderá, por acordo entre a comissão intersindical e o STCP, ser estabelecida uma forma mais simplificada de processo para a aplicação de sanções disciplinares por acidente de viação adequada às especiais características deste tipo de infracções, bem como poderá também alterar o presente regulamento disciplinar sempre que se mostre desajustado.

ANEXO III

Tabela de remunerações fixas

Grupo	Categorias profissionais	Vencimento
0	Aprendiz — 1.º ano (admitido com 14 ou 15 anos)	3 300\$00
	Aprendiz — 2.º ano (admitido com 16 anos)	3 800\$00
	Aprendiz — 3.º ano	4 300\$00
I	Agulheiro	7 350\$00
	Auxiliar	
	Limpa-vias	
	Pré-oficial — 1.º ano	
II	Ajudante de cozinha	7 750\$00
	Controlador de caixa	
	Copeiro	
	Empregado de refeitório	
	Lavador de viaturas	
	Operador heliográfico — 1.º ano	
	Pré-oficial — 2.º ano	
III	Ajudante de motorista	8 100\$00
	Auxiliar de armazém	
	Controlador (hoteleiro)	
	Costureiro	
	Desenhador tirocinante — 1.º período	
	Distribuidor de ferramentas, materiais e produtos	
	Empregada de balcão	
	Guarda	
	Guarda de material	
	Lavadeira	
	Operador heliográfico — 2.º ano	
	Porteiro	
	Pré-oficial — 3.º ano	
	Revisor de material e abastecedor de carburante e água	
IV	Alfaiate	8 550\$00
	Apontador	
	Assentador	
	Barbeiro	
	Bate-chapas	
	Caixa (Sindicato do Comércio)	
	Caixeiro	

Grupo	Categorias profissionais	Vencimento
IV	Calceteiro	8 550\$00
	Canalizador	
	Carpinteiro	
	Carpinteiro de moldes	
	Cobrador	
	Correio	
	Cozinheiro	
	Desenhador tirocinante—2.º período	
	Ecónomo	
	Electricista de alta tensão	
	Electricista auto	
	Electricista de baixa tensão	
	Electricista bobinador	
	Electricista montador-reparador de máquinas eléctricas	
	Electricista de rede	
	Electricista de subestação	
	Electricista de telecomunicações	
	Empregado de serviço externo	
	Estofador	
	Estucador	
	Ferreiro ou forjador	
	Fiel de armazém	
	Forneiro	
	Fresador mecânico	
	Fundidor-moldador manual	
	Funileiro-latoeiro	
	Guarda-freio	
	Lavador de chassis	
	Lubrificador de automóveis	
	Maçaqueiro	
	Mecânico de automóveis	
	Mecânico de carros eléctricos	
	Mecânico de madeiras	
	Metafizador	
	Moldador de fibra de vidro	
	Montador de postes	
	Motorista	
	Operador-arquivista	
	Operário-chefe (a)	
	Operário principal (a)	
	Pedreiro	
	Pintor	
	Pintor de automóveis ou máquinas	
	Pintor de construção civil	
	Rebarbador	
	Rectificador mecânico	
	Serralheiro civil	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes	
	Serralheiro mecânico	
	Soldador	
	Soldador por electroarco ou oxiacetileno	
	Técnico de electrónica	
	Técnico de telefones	
	Telefonista	
	Tipógrafo	
	Tomeiro mecânico	
	Trolha	
	Vulcanizador	
V	Controlador de qualidade	9 050\$00
	Controlador de tráfego e receita	
	Desenhador	
	Encarregado	
	Encarregado de alfaiatania	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado das barbearias	
	Encarregado de guardas	
	Encarregado de lavadores e abastecedores	
	Instrutor	
	Orçamentista	
	Planificador	
	Telefonista-chefe	
	Visitador	

Grupo	Categorias profissionais	Vencimento
VI	Capataz (a)	9 550\$00
	Chefe de mecânicos (a)	
	Chefe de posto (a)	
	Chefe de secção (Sindicato do Comércio)	
	Chefe de subestações e rede	
	Chefe de turno	
	Contramestre	
	Desenhador-chefe	
	Encarregado geral dos armazéns	
	Gerente da cantina	
	Inspector	
	Monitor de formação	
VII	Desenhador projectista	10 050\$00
	Inspector-chefe	
	Mestre	
VIII	Director-adjunto	23 010\$00
	Chefe de divisão	21 040\$00
	Chefe de serviços	19 620\$00
	Subchefe de serviços	17 190\$00
	Técnicos:	
	a) Licenciados	16 240\$00
	b) Bacharéis — Serviço social	14 360\$00

(a) As categorias assinaladas desaparecerão logo que os trabalhadores respectivos deixem de pertencer aos quadros do STCP.

ANEXO IV

Definição de funções das categorias profissionais

Grupo 0

Aprendiz (1.º, 2.º e 3.º anos). — É o trabalhador que inicia uma actividade profissional na empresa e coadjuva os respectivos profissionais sob a sua orientação técnica.

Grupo I

Agulheiro. — É o trabalhador que prepara as agulhas da via férrea para um destino correcto dos carros eléctricos.

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

Limpa-vias. — É o trabalhador que, de harmonia com as instruções recebidas, procede à limpeza da via férrea, seu areamento e lubrificação.

Pré-oficial. — É o trabalhador que concluiu a aprendizagem e é já um profissional da respectiva profissão, mas ainda se encontra numa fase de aperfeiçoamento profissional. Coadjuva os oficiais, coopera com eles e executa trabalhos de menor responsabilidade.

Grupo II

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, etc; ajuda na fritura de víveres, alimenta o

balcão de sopas e pratos ou serve às mesas. Lava tabuleiros e louça e limpa talheres. Ajuda na limpeza do sector e eventualmente outros afins destinados à higiene e à melhor colaboração possível.

Controlador de caixa. — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro ou que sejam servidos à mesa, recebe o valor em dinheiro ou senhas, presta conta dos valores recebidos, pode fazer o movimento de venda de senhas e eventualmente colocar nas mesas guardanapos, canecas de água, etc., não podendo servir refeições.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro na sua falta ou impedimento.

Empregado de refeitório. — É o profissional que serve refeições em refeitórios e outros, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos no interior e exterior destes, e ainda executa outros serviços complementares.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à operação de máquinas de reprodução (heliográficas, fotocópias e outras) e respectivos serviços complementares.

Grupo III

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista em veículos de carga, auxilia-o em manobras quando necessário e procede a cargas e descargas de materiais.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém, que se ocupa de outras tarefas indiferenciadas e coadjuva os fiéis no desempenho das suas funções.

Controlador (hoteleiro). — Verifica as entradas e saídas diárias de mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e os respectivos registos; controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e estatísticas. Periodicamente verifica as existências das mercadorias armazenadas no economato, o equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece ao serviço de contabilidade os elementos de que este careça e exigidos pelo plano de contas, nomeadamente as conferências dos mapas de entrada e saída dos inventários físicos com o saldo das contas. Poderá também controlar as receitas das secções, quer se utilize o sistema manual, quer mecânico, para esses registos diários. Informa directamente a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Costureiro. — É o trabalhador que executa qualquer peça de vestuário de acordo com directrizes que lhe são dadas.

Desenhador tirocinante. — É o profissional habilitado com o curso industrial ou equivalente que proporcione idêntica preparação em desenho, que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz estágio para ingresso na categoria de desenhador.

Distribuidor de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que abastece o balcão de diversos artigos, serve sandes, cafés, etc. Controla os artigos vendidos, fazendo os mapas de entrega de víveres e de receitas. Recebe os artigos e confere mediante os seus pedidos e guarda nos locais higiénicos os excedentes dos mesmos. Limpa o seu sector de serviço.

Guarda. — É o trabalhador que vela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota o movimento de veículos e mercadorias, substituindo o porteiro ou ajudando-o nas suas funções.

Guarda de material. — É o trabalhador que vela pela defesa e conservação das instalações e materiais que lhe são confiados, fazendo eventualmente registos relacionados com o movimento destes.

Lavadeira. — É a trabalhadora que se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas e da respectiva passagem a ferro.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas de pessoal e visitantes, informando-se das suas pretensões e encaminhando-os às secções correspondentes; vigia e regista entradas e saídas de veículos, pessoas, volumes ou materiais.

Revisor de material e abastecedor de carburante e água. — É o trabalhador que tem o cuidado de verificar e anotar todas as amolgadelas ou vidros partidos que têm os veículos do STCP à saída da estação como à entrada, tanto no exterior como no interior do carro. Abastece todos os veículos de carburante e água, cuida da limpeza das bombas e de todos os serviços inerentes à categoria de lavadores de viaturas.

Grupo IV

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

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Assentador. — É o trabalhador que procede à conservação, reparação e assentamento da via e operações complementares.

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

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

Caixa (Sindicato do Comércio). — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso; regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Calceteiro. — É o trabalhador que executa assentamentos de pavimentos e trata da sua conservação.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; toma o material a utilizar, tendo em conta o seu melhor aproveitamento; executa a marcação das linhas e pontos necessários à realização do trabalho; fura, respiga, envazia e molda, para o que utiliza ferramentas, tais como bedames, formões, cepos, serrotes e serras; monta (engrada) provisoriamente as partes componentes para se certificar da sua exactidão e faz correcções, se for caso disso; cola as sambladoras, engrada definitivamente, aparafusa, prega ou palmateia, sendo necessário; acaba a peça, afagando, raspando e, dando lixa nas superfícies, cuida das suas ferramentas. Pode utilizar ferramentas mecânicas ou máquinas-ferramentas para executar algumas das operações indicadas. Por vezes trata as superfícies da obra com verniz ou outros produtos adequados à sua protecção contra os agentes atmosféricos, microrganismos ou insectos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Carpinteiro de moldes. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Cobrador. — É o trabalhador que tem como função principal, dentro das normas estabelecidas, efectuar a cobrança de bilhetes aos passageiros, inutiliza e verifica passes e controla os agentes fardados que se fazem transportar gratuitamente sem qualquer título de transporte.

Correio. — É o trabalhador que fabrica e repara artigos de couro, calçado ou materiais similares.

Cozinheiro. — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha; elabora, de acordo com o gerente, as ementas; requisita ao ecónomo os géneros de que necessita para a confecção das refeições; dá instruções aos seus ajudantes sobre a preparação e confecção dos pratos e quantidades a executar. Acompanha o andamento dos cozinhados. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção; também prepara, tempera e cozinha os alimentos. Prepara pratos especiais, emprata, verifica a ordem e limpeza dos utensílios da cozinha. Elaborar mapas diários dos consumos das refeições servidas.

Ecónomo. — É o trabalhador que requisita, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de cantinas, refeitórios e similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de *contrôle* ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e a higiene de todos os locais do economato. Pode também preparar refeições frias de acordo com a gramagem estipulada para as mesmas, encarregando-se de as enviar aos serviços que as solicitam.

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção, manobra e *contrôle* de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Electricista auto. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador) das viaturas. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão; executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformado-

ras de ala e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista montador reparador de máquinas eléctricas. — É o trabalhador que repara dinamos, alternadores, reguladores de tensão e órgãos de 24 V, como sendo: automáticos de turbina, limpa-vidros, automáticos de piscas, *claxons*, conta-quilómetros, automáticos de motores de arranque; repara motores de tracção de 550 V, bem como compressores, rotocompressores e órgãos eléctricos de 550 V.

Electricista de rede. — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tracção eléctrica e dos traçados de alta tensão.

Electricista de subestação. — É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão.

Electricista de telecomunicações. — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara instalações telefónicas manuais ou automáticas e de intercomunicadores, consultando desenhos e diagramas; instala quadros telefónicos; utiliza aparelhos eléctricos de medida e *contrôle* para detectar deficiências de funcionamento do equipamento e dos respectivos circuitos; procede a ensaios e verificações.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos e exerce outras funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos ou outras estruturas metálicas. Pode executar operações de montagem inerentes à função.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha exclusivamente em estuques.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço, outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico de recozimento, têmpera e revenido.

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

Forneiro. — É o trabalhador que procede às diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, nomeadamente aquecimento de peças ou materiais, exceptuando as de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que por processos manuais executa moldações em areia.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e cu industriais.

Guarda-freio. — É o trabalhador que tem como função principal conduzir carros eléctricos (sobre carris) dentro das boas normas de condução e de segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos.

Lavador de «chassis». — É o trabalhador que procede à conservação dos veículos, extraindo-lhes todas as sujidades que estejam depositadas nos *chassis*, na chaparia, nas rodas e nos motores, e todos os demais serviços que estejam ligados à actividade.

Lubrificador de automóveis. — É o trabalhador que verifica níveis de óleos aos motores, caixa de velocidades, caixa de ângulo, diferenciais, direcções, compressores e embaiagens, faz lubrificações gerais, desmonta, lava e monta novamente filtros de óleo, de ar, de caixas de velocidades; muda óleo dos motores, caixa de velocidades, caixa de ângulos e diferenciais e ainda nos compressores dos troleicarros e direcções. Muda a massa dos cubos dos autocarros e dos troleicarros, bombas das portas e sangra os depósitos de ar.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóvel e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica, quer nas oficinas, quer no exterior. Acessoriamente pode conduzir autos e outras viaturas no desempenho das suas funções, quando devidamente habilitado.

Mecânico de carros eléctricos. — É o trabalhador que nos carros eléctricos detecta as avarias mecânicas, repara e afina; detecta avarias eléctricas e repara e afina pequenas avarias; monta e desmonta os órgãos das viaturas; procede à lubrificação de todos os órgãos.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar,

co-no, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas de máquinas a produzir na indústria metalúrgica.

Metalizador. — É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão no metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de o proteger, decorar ou reconstruir.

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

Montador de postes. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de postes destinados à tracção eléctrica, postes de alta tensão e postaletes de paragens. Procede ainda à abertura e tapamento de trincheiras aquando da pesquisa de avarias em cabos subterrâneos.

Motorista. — É o trabalhador que tem como função principal conduzir autocarros e troleicarros dentro das boas normas de condução e de segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos. Também pode conduzir veículos ligeiros adstritos aos diversos serviços.

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

Pedreiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, conservação, demolições, assentamentos e canalizações e serviços de execução de guias e alvenaria.

Pintor. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter que proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Pintor de automóveis ou máquinas. — É o trabalhador que prepara a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

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

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho em peça modelo.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes similares para edifícios, pontes, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electro-arco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador electricista que monta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos.

Técnico de telefones. — É o trabalhador electricista que monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara telefones, central telefónica, intercomunicadores e relógios eléctricos.

Telefonista. — É o trabalhador que estabelece ligações telefónicas e afazeres inerentes à operação de posições de comutação manual; recepciona e transmite chamadas através do aparelho de radiotelefone; regista chamadas telefónicas.

Tipógrafo. — É o trabalhador que executa a composição, impressão, acabamento ou encadernação de todo o género de impressos, publicações ou outros trabalhos gráficos; conforme cada fase, recebe a denominação de compositor, impressor e encadernador.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trolha. — É o trabalhador que executa armaria de tijolo, blocos, manilhas, rebocos e outros serviços complementares.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa todos os tipos de vulcanização, todas as tarefas relacionadas com montagem, desmontagem, verificação e conservação de pneus, jantes e respectivos acessórios, revê os pneus no parque e substitui-os, no parque e fora dele, aplica manchões a frio, calços para *châssis* e juntas para bombas de água e rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores.

Grupo V

Controlador de qualidade. — Trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

Controlador de tráfego e receita. — É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas e dos regulamentos em vigor, bem como dos programas de prestação de oferta de transportes; actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação das necessidades de transporte de passageiros.

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos a partir de elementos fornecidos ou por ele recolhidos e, seguindo as orientações técnicas superiores, efectua cálculos para completar os elementos recebidos e consulta o responsável pelo projecto quando julgue necessárias ou convenientes quaisquer alterações.

Encarregado. — É o trabalhador que, além de executar, acompanha e dirige, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, os trabalhadores que, sob a sua responsabilidade, exerçam tarefas profissionais orientadas para as mesmas finalidades.

Encarregado de alfaiataria. — É o trabalhador especializado que, além de dirigir a secção, executa o trabalho de manufatura e conservação de fardamentos ou quaisquer vestuários.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que, sendo executante, também dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado das barbearias. — É o trabalhador que, sendo executante, também dirige os profissionais das barbearias e toda a actividade das mesmas, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de guardas. — É o trabalhador que, sendo executante, também acompanha e dirige, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, os trabalhadores que, sob a sua responsabilidade, exercem as tarefas inerentes à função de guarda.

Encarregado de lavadores e abastecedores. — É o trabalhador que, sendo executante, também acompanha e dirige, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, os trabalhadores que, sob a sua responsabilidade, exercem as tarefas inerentes àquelas profissões.

Orçamentista. — É o trabalhador que prevê o custo de qualquer tipo de trabalho, previsão essa feita a partir de um projecto, das informações que lhe sejam prestadas por um ou vários responsáveis ou a partir de quaisquer outros elementos e que finalmente compara os custeios feitos com o custo efectivo.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e CPN e de gráficos de barras (GANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Telefonista-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, coordena o serviço dos telefonistas.

Visitador. — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados, podendo coadjuvar o serviço de fiscalização da Caixa de Previdência. Presta também serviços externos ligados ao serviço de assistência.

Grupo VI

Capataz. — É o trabalhador que verifica o *contrôle* geral sobre os encarregados que dirigem os serviços das secções de actividades profissionais, assim como os serviços produzidos de cada actividade profissional, controla também o ponto do pessoal e faz requisições e medições.

Chefe de posto. — É o trabalhador que supervisiona e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de um gabinete de preparação, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve promover e verificar a preparação e programação dos trabalhos, incluindo a definição de novos métodos e fixação dos tempos previstos, a manutenção em dia dos gráficos de cargas de trabalho, com vista a avaliar o volume de trabalho e a melhor forma de o distribuir, bem como outros elementos estatísticos, além de todos os elementos referentes aos custeios e imputação.

Chefe de secção (Sindicato do Comércio). — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de subestações e rede. — É o trabalhador que supervisiona e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade das secções de subestação e rede, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de executar, coordena as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transfor-

madora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem necessária de rede aérea e subterrânea, alta e baixa tensão.

Chefe de turno. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados em trabalhos de turno nas estações de recolha, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico.

Contramestre. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico.

Desenhador-chefe. — É o trabalhador que, além de executar desenhos, coordena os trabalhos e dirige os trabalhadores da sala de desenho, controlando os materiais utilizados.

Encarregado geral dos armazéns. — É o trabalhador que superintende a actividade dos armazéns do STCP, sendo, responsável pela sua gestão eficiente.

Gerente da cantina. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços. Fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, procura resolver as divergências surgidas entre os utentes e o pessoal da equipa, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos, verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico do trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina e dá parecer sobre a admissão ou despedimento de pessoal a seu cargo.

Inspector. — É o trabalhador que tem como funções principais completar, orientar e controlar o serviço de fiscais ou instrutores. Avaliza, averigua, informa e propõe soluções sobre assuntos de serviço que sejam postos à sua consideração, por iniciativa própria ou por via hierárquica.

Monitor de formação. — É o trabalhador que lecciona cursos de iniciação, formação, aperfeiçoamento e outros, afins à profissão de onde provém, de acordo com programas previamente estudados. Colabora tanto no lançamento desses mesmos cursos (convocação de pessoal, preparação de documentação, de materiais, etc.), como nas modificações ou alterações dos programas julgados convenientes com vista a um melhor aproveitamento e a constante actualização. Contacta com oficinas ou com firmas da especialidade, tentando detectar pontos de interesse a serem abordados durante os diversos cursos. É o responsável pela equipa que lecciona, acompanhando-a em viagens de estudo, assistência e demonstrações, etc.

O seu trabalho é orientado e controlado, directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos pedagógicos e precisão dos resultados, pelo responsável do serviço, a quem directamente responde.

Grupo VII

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto ou partes de um conjunto a partir de um programa dado, procede ao seu estudo, esboço ou desenho e efectua cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que tem como funções principais providenciar no sentido de dar solução aos casos não previstos que afectem a exploração e que exijam resoluções de imediato e coordena e orienta, de acordo com as instruções recebidas, a actividade dos inspectores.

Mestre. — É o trabalhador que supervisiona e coordena, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de duas ou mais secções, por cujo funcionamento e eficiência é responsável perante o seu superior hierárquico. Além de informar e assinar o expediente que for considerado da sua competência, deve propor as soluções que entender mais convenientes para a resolução de problemas, técnicos ou não, relacionados com os serviços que lhe estão confiados.

Grupo VIII

Director adjunto. — Supervisiona várias equipas de técnicos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas, ou supervisiona técnicos, exercendo coordenação complexa de actividade. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo. 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.

Chefe de divisão. — Está no primeiro nível de supervisão directa e continua de outros técnicos ou coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras. Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade. Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos. Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos que supervisiona.

Chefe de serviços. — Executa trabalhos técnicos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito, executa

trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris administrativas, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação técnica a técnicos de classe inferior, cuja actividade pode congrega ou coordenar.

Subchefe de serviços. — Executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo utilizar experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de uma classe superior em trabalhos, tais como projectos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou administrativas, estudos, especificações e actividade técnico-comercial. Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto a métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e, permanentemente, quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

Técnico. — Executa trabalho técnico simples e ou de rotina, como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado, directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Técnico de serviço social. — Colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização e estudos relativos a problemas sociais. Participa na definição e concretização da política de pessoal. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa. Estuda e participa na resolução de problemas decorrentes de situações específicas da empresa (dispersão geográfica, reestruturação industrial, etc.).

Pelo Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

F. Oliveira Pinto.
António Ricardo Fonseca.

Pe los Sindicatos:

Dos Arquitectos:

Dos Profissionais do Serviço Social:
(Assinatura ilegível.)

Dos Cobradores e Profissões Similares:
Fernando Moreira.

Dos Economistas:

Dos Electricistas do Norte:
José Avelino Ferreira de Sousa.

Dos Engenheiros:

Dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Dos Estucadores, Trolhas e Pintores do Distrito do Porto:
Francisco Ferreira.

Das Indústrias Químicas do Distrito do Porto:
Jorge Manuel da Silva Correia.
António Joaquim Gomes de Vasconcelos.

Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

António Manuel Pinto Bastos de Almeida.

Dos Marceneiros:

Joaquim Monteiro do Espírito Santo.

Dos Metalúrgicos do Distrito do Porto:

Manuel Maria Costa Gonçalves.

Dos Operários Carpinteiros, Serralções de Madeiras e Offícios Correlativos:

Luis da Rocha Coelho.

Dos Operários Pedreiros, Montantes e Offícios Correlativos do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Fernando Braga de Sousa.

Dos Operários Sapateiros, Correiros, Maleiros e Offícios Correlativos do Porto:

Francisco Pinto Ribeiro Caldas.

Do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

(Assinatura ilegível.)

António da Silva Nunes Machado.

Dos Trabalhadores Gráficos dos Distritos do Porto, Bragança e Vila Real:

(Assinatura ilegível.)

Dos Profissionais de Enfermagem do Distrito do Porto:

Dos Profissionais de Escritório do Distrito do Porto:

Dos Profissionais da Indústria Hoteleira e Similares:

António de Jesus Ferreira.

Dos Profissionais de Psicologia:

Manuel José Moreira.

Dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagem do Distrito do Porto:

Angelo Ribeiro Neto Coelho.

José Maria Ferreira.

Dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Fernando Valdemar Jesus Figueiredo.

Dos Telefonistas do Distrito do Porto:

Maximiano do Carmo Ribeiro.

Dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandaria e Tinturarias:

Maria-Emília Reis Castro.

Dos Transportes Rodoviários:

Dos Barbeiros e Cabeleleiros dos Distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

O Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, prevê a necessidade de figurar no ACT a classificação profissional constante nos quadros anexos àquele decreto.

Não houve possibilidade de a incluir neste ACT porque, quando da publicação do referido decreto, o acordo estava já negociado na sua quase totalidade e a elaboração da referida classificação profissional exige estudos demorados.

Assim, propõem-se o STCP e os Sindicatos outorgantes, para não adiar a entrada em vigor do ACT, e uma vez que não existem outros obstáculos, a entregar até 31 de Dezembro de 1977 um projecto da referida classificação, que será tido em consideração como instrumento de trabalho nas próximas negociações.

Porto, 16 de Maio de 1977.

O Conselho de Gerência:

F. Oliveira Pinto.
António Ricardo Fonseca.

Os Sindicatos Outorgantes:

Dos Profissionais do Serviço Social:

(Assinatura ilegível.)

Dos Cobradores e Profissões Similares:

Fernando Barbosa Moreira.

Dos Electricistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Dos Estucadores, Trolhas e Pintores do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Das Indústrias Químicas do Distrito do Porto:

Jorge Manuel da Silva Correia.
António Joaquim Gomes de Vasconcelos.

Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

António Manuel Pinto Bastos de Almeida.

Dos Marceneiros:

(Assinatura ilegível.)

Dos Metalúrgicos do Distrito do Porto:

Manuel Maria Costa Gonçalves.

Dos Operários Carpinteiros, Serrações de Madeiras e Oficinas Correlativas:

Luis da Rocha Coelho.

Dos Operários Pedreiros, Montantes e Oficinas Correlativas do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Dos Operários Sapateiros, Correeiros, Maleiros e Oficinas Correlativas do Porto:

Francisco Pinto Ribeiro Ca'das.

Do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

(Assinatura ilegível.)

António da Silva Nunes Machado.

Depositado em 23 de Maio de 1977, a fl. 49 do livro n.º 1, com o n.º 232, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre empresas de betão pronto e sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Adenda

As pp. 493 e seguintes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1977, foi publicada a convenção em epígrafe, em conformidade com o texto enviado aos competentes serviços deste Ministério.

No entanto, conforme comunicação posterior da Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes, foi emitida do elenco das organizações sindicais outorgantes do texto original do supracitado convénio a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório, circunstância esta que, obviamente, se repercutiu na publicação identificada no § 1.º

Verifica-se, porém, que a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório

delegara, atempadamente, na sua congénere do sul a negociação e assinatura do ACT em causa, conforme documentos arquivados neste Ministério.

Nesta conformidade, e atenta a solicitação da Federação Regional do Norte no sentido da superação do lapso ocorrido, corroborada pela Federação do Sul e pelas próprias empresas outorgantes da convenção, deverá:

Considerar-se a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório como signatária, *ab initio*, do ACT entre empresas de betão pronto e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (in *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1977.)

CCT dos jornalistas — Rectificação

Para os devidos efeitos se declara que, por lapso, no texto da convenção referida, incluída no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril passado, foram publicadas incorrectamente as cláusulas seguintes, cuja redacção, de acordo com o original depositado no Ministério do Trabalho, é a seguinte:

Cláusula 4.ª

2 — Para efeitos do previsto quadro de densidade e retribuições os jornalistas distribuem-se por dois grupos, pertencendo o repórter ao 1.º grupo, o redactor ao 2.º grupo e os repór-

teres fotográficos podem ser distribuídos quer no 1.º, quer no 2.º grupo.

Cláusula 40.ª

3 — São as seguintes as remunerações dos jornalistas ao serviço de jornais diários com sede fora de Lisboa e Porto e com tiragem média mensal, por número, inferior a 30 000 exemplares:

Chefe de redacção (a acordar com a empresa).