

Boletim do Trabalho e Emprego

42

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 651\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 66	N.º 42	P. 3199-3260	15-NOVEMBRO-1999
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	3201
— CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SETN — Sind. dos Engenheiros Técnicos e outros — Alteração salarial e outra	3213
— CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros — Alteração salarial e outras	3213
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outros	3217
— AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras	3252
— CCT entre AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras — Rectificação	3255
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas de Têxteis e a FEPCE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação	3256

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol 3257

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Confederação do Turismo Português 3258

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— SOCIGALVA — Sociedade Portuguesa de Galvanização, L.^{da} 3259



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores

representados pela organização outorgante, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente contrato entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2000, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O prazo de vigência deste CCT é de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

As categorias e respectivas funções são as que constam do anexo I.

Cláusula 4.^a

Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 6.^a

Admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este CCT são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória, adequada ou a exigível para a categoria e função específica a desempenhar.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade, pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.^a

Contratação a termo

1 — A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

Cláusula 9.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a este e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 10.^a

Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias nem a quarenta horas semanais.

2 — O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido de duas horas diárias, não podendo ultrapassar as dez horas por dia nem as quarenta e cinco horas por semana.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período e trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de três meses for inferior ao período normal previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 12.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são o domingo e o sábado.

2 — Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano, podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e ou segunda-feira, ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado, manhã de segunda-feira).

3 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 13.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou noutro estabelecimento da mesma empresa.

2 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, o fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3 — A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração nesse sentido, do já existente, está sujeito a forma escrita e assinado por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, que obrigatoriamente fixará a sua duração bem como a duração semanal e distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20% da retribuição de base.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas anuais e duas horas por dia normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

5 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6 — Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário, ou para execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

7 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

8 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses ou cônjuges;
- c) Menores.

9 — A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

- a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o

direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado;

- b) O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;
- c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- d) Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre empregador e trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição.

3 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, confiança ou de fiscalização.

2 — A isenção de horário de trabalho dá a este o direito a receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição de trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

Cláusula 19.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto do pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento donde conste o seu nome completo, categoria e escalão de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que respeita a retribuição, discriminação das modalidades das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 20.^a

Cálculo da retribuição horária

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

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

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, correspondente a um mês de retribuição

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado, no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador.

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 22.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, bem como às férias e subsídio de férias proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação de contrato.

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a 450\$.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpria no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Local de trabalho

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade, presta serviço.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

Cláusula 25.^a

Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode, por razões de interesse sério da empresa, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou sério prejuízo para o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, deverá o trabalhador alegar prejuízos decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3 — Durante o período de férias, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

Cláusula 27.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

Cláusula 28.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias, nos termos legais.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade patronal e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

6 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 29.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular,

no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste ano, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que no primeiro caso este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 30.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 27.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos de cessação de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 31.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

Cláusula 32.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 33.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 34.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 35.^a

Feriados

1 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;

- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a terça-feira de Entrudo.

Cláusula 36.^a

Faltas

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

2 — As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 37.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Dois dias seguidos ou interpolados por nascimento de filhos;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções definidas na lei, designadamente no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) A necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 38.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas, deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 39.^a

Efeito das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto na lei ou neste contrato.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

Cláusula 40.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 42.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde

conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 43.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

2 — Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato.

3 — Prestar, por escrito, às associações outorgantes os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção.

4 — No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

5 — Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados.

6 — Enviar à associação sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

7 — Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 44.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade empregadora:

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

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;
- d) Obrigar a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

Cláusula 45.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e higiene.

CAPÍTULO IX

Trabalhador-estudante

Cláusula 46.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 47.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

Cláusula 48.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 50.^a

Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

Repreensão verbal;
Repreensão registada;
Multa;
Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracção praticada no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — A infracção disciplinar deve ser proporcional à gravidade de infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 51.^a

Registo e comunicação das sanções

1 — A entidade patronal deverá manter actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

Cláusula 52.^a

Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 53.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer.

Cláusula 54.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 55.^a

Formação profissional

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 56.^a

Actividade sindical

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

2 — Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é o previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 57.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 58.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência de todos os instrumentos de regulamentação colectiva, de natureza convencional ou administrativa anteriormente em vigor.

Cláusula 59.^a

Cláusula mais favorável

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

A — Categorias

Administrativo.
 Analista de sistemas.
 Animador(a) de loja.
 Calandrador(a).
 Chefe de equipa.
 Chefe de loja/encarregado(a).
 Chefe de secção.
 Contabilista.
 Costureiro(a).
 Director (escritório, serviços).
 Distribuidor(a).
 Fogueiro.
 Lavador(a).
 Operador de acabamentos.
 Prensador.
 Programador de informática.
 Recepcionista/engomador(a).
 Tradutor/correspondente em línguas estrangeiras/secretário(a).

B — Funções

Administrativo. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os inte-

ressados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Animador de loja. — Executa, sob orientação superior, as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado.

Propõe e executa acções de *marketing* e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, e avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

Calandrador. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

Chefe de equipa. — Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de recepcionista e engomador.

Chefe de loja/encarregado(a). — Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionados com o funcionamento do estabelecimento.

Chefe de secção. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos círculos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e o cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa

execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas, a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Costureiro(a). — Cose à mão ou à máquina.

Director (escritório, serviços). — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor. — Recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento.

Fogoeiro. — É o trabalhador que, habilitado com a carteira profissional de fogoeiro, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controla a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento dos acessórios tais como bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo, e procede ao tratamento de águas, recepção, preparação e transfega de combustível.

Lavador. — Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente tapetes, alcatifas, artigos têxtil-lar, etc.

Operador de acabamentos. — Executa operações pós-limpeza, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

Prensador. — Engoma com a prensa ou o manequim.

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento

automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista/engomador. — Atende os clientes, fazendo a recepção e entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário para limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica, e faz o acabamento; passa a ferro.

Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário(a) da direcção. — Traduz e ou retroverte documentos num ou vários idiomas; redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos; ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório	200 000\$00
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário.	150 000\$00
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo A Administrativo B (a) Administrativo C (a) Fogueiro	100 700\$00 94 500\$00 85 600\$00 100 700\$00
		B	Animador/loja Chefe de loja/encarregado (a) Operador de acabamentos	78 900\$00
		C	Chefe de equipa Distribuidor	74 500\$00
Profissionais qualificados	IV	A	Calandrador Costureiro (a) Lavador Prensador Recepcionista/engomador	71 900\$00
	V	A	Estagiário	(b)

(a) O administrativo C e B passam automaticamente a administrativo B e A logo que completem três anos em C e B, respectivamente.

(b) 80% da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses, findos os quais ingressa na respectiva categoria.

Abono para falhas — o trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 5000\$.

Lisboa, 6 de Outubro de 1999.

Pela ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Outubro de 1999.

Depositado em 2 de Novembro de 1999, a fl. 26 do livro n.º 9, com o n.º 374/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SETN — Sind. dos Engenheiros Técnicos e outros — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área, âmbito e vigência

.....

3 — Este contrato produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999 e vigora até 31 de Dezembro de 1999.

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas

Grau 1-A — 146 700\$.
Grau 1-B — 165 000\$.
Grau 2 — 220 800\$.
Grau 3 — 305 600\$.
Grau 4 — 342 250\$.
Grau 5 — 366 650\$.
Grau 6 — 427 750\$.

Cláusula 29.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que não usufruam de refeitório ou cantina cedidos pela empresa deverá ser concedido um subsídio diário de refeição no valor de 698\$50.

Porto, 2 de Agosto de 1999.

Pela AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIC — Confederação Nacional de Sindicato de Quadros (em representação do Sindicato dos Economistas, do SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos, do SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante e do Sindicato dos Contabilistas):

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Outubro de 1999.

Depositado em 4 de Novembro de 1999, a fl. 26 do livro n.º 9, com o n.º 376/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência

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

Cláusula 15.^a

Local de trabalho, deslocações e transferências do local de trabalho

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

2 — a) O trabalho prestado para além de um raio de 5 km do limite da localidade onde habitualmente o trabalhador presta serviço considera-se prestado fora do local de trabalho, dando-lhe direito ao pagamento das despesas de ida e regresso, as quais deverão ser efectuadas nas horas normais de serviço, e ainda um subsídio de alimentação, no valor de 937\$50, fora do local habitual de prestação de trabalho.

b) Sempre que as viagens de ida e regresso, por interesse da entidade patronal e com o consentimento do trabalhador, sejam efectuadas fora das horas normais de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o tempo nelas despendido como trabalho extraordinário.

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

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

- a) Ajudas de custo à razão de 4500\$ por dia;
- b) Ao pagamento das viagens de ida e regresso, que deverão ser feitas nas horas normais de trabalho, aplicando-se, quando o não sejam, a alínea b) do n.º 2.

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

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

Cláusula 46.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de almoço no valor de 937\$50.

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

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

4 — As disposições constantes nesta cláusula não são aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores a 937\$50.

Cláusula 47.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a uma diuturnidade no valor de 3310\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional ou profissão sem acesso obrigatório e na mesma empresa, até ao limite máximo de quatro diuturnidades, tendo-se a primeira diuturnidade vencido em 1 de Abril de 1983 para todos os trabalhadores que se encontram na situação prevista neste número.

2 — O valor da diuturnidade referida no número anterior passará a 3425\$ a partir de 1 de Abril de 1999 e será aplicável a todas as diuturnidades já vencidas até esta data e às que se vencerem posteriormente.

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

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

ANEXO II

Condições específicas

.....

B) Cobradores

.....

II — Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com funções de recebimento ou pagamento têm direito a um abono mensal para falhas de 2650\$.

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

.....

E) Escritórios e serviços

.....

V — Abono para falhas

1 — Os trabalhadores considerados como caixa e cobradores têm direito a um abono para falhas no valor de 2650\$.

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

.....

H) Rodoviários

.....

IV — Refeições

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

2 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço, no valor de 385\$, quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito a uma ceia no valor de 900\$ quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

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

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
I-A	136 500\$00
I	127 400\$00
II	117 900\$00
III	114 300\$00
IV	110 000\$00
V	107 700\$00
VI	102 700\$00
VII	98 600\$00
VIII	91 600\$00
IX	91 100\$00
X	84 800\$00
XI	82 400\$00
XII	79 000\$00
XIII	56 200\$00
XIV	47 600\$00

Notas

1 — As remunerações mínimas e o subsídio de almoço produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 1999.

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

Lisboa, 14 de Setembro de 1999.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olaria e Afins da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do ex-Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 14 de Setembro de 1999. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do*

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Declaração

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

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

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 29 de Julho de 1999. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical de Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 16 de Setembro de 1999. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Sindicato dos Profissionais de Transportes,
Turismo e Outros Serviços de Angra do
Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Entrado em 13 de Outubro de 1999.

Depositado em 4 de Novembro de 1999, a fl. 26 do
livro n.º 9, com o n.º 375/99, nos termos do artigo 24.º
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugue-
ses, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores
Ferroviários Portugueses e outros.**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo de empresa

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

Cláusula 2.ª

Vigência do acordo

1 — O presente acordo entra em vigor cinco dias após
a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e
vigorará pelo período de 24 meses.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecu-
niária produzem efeito a 1 de Fevereiro de 1999 e man-
ter-se-ão em vigor até 31 de Janeiro de 2000.

3 — O presente acordo substitui todos os anteriores
AE e restantes matérias convencionais.

Cláusula 3.ª

Revisão do acordo

À matéria da revisão do acordo aplicam-se as dis-
posições legais em vigor.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos
dele emergentes;

- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e
categoria profissional, as funções que lhes forem
confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e
assiduidade;
- d) Cooperar, na medida do possível, em todos os
actos tendentes à melhoria da produtividade da
empresa e da qualidade de serviço, desde que
lhes sejam assegurados os meios técnicos indis-
pensáveis;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos ins-
trumentos de trabalho, do material e das ins-
talações que lhes forem confiadas;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubri-
dade, higiene, segurança e saúde no trabalho;
- g) Ter para com os outros trabalhadores as aten-
ções e respeito que lhes são devidos, prestan-
do-lhes em matéria de serviço todos os con-
selhos e ensinamentos solicitados;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles
com quem profissionalmente tenham de privar,
em especial os clientes da empresa.

Cláusula 5.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos
dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições
de higiene e segurança no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos
necessários ao desempenho das respectivas
funções;
- d) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios
adequados ao desenvolvimento da sua formação
geral e técnico-profissional, estabelecendo con-
dições de resposta às necessidades de formação
resultantes da carreira profissional dos traba-
lhadores;
- e) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais
e aos trabalhadores com funções na comissão
de trabalhadores o exercício normal destes car-
gos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias
decorrentes ou não da prestação efectiva de tra-
balho, dentro dos limites legais;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções
de chefia que tratem com correcção os profis-
sionais sob a sua orientação e que qualquer
observação ou advertência seja feita em par-
ticular e por forma a não ferir a dignidade dos
trabalhadores;
- g) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o soli-
citem, os esclarecimentos referentes às relações
de trabalho na empresa;
- h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores
as quotizações sindicais e enviá-las aos respec-
tivos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte
àquele a que respeitem, acompanhadas dos res-
pectivos mapas de quotização devidamente
preenchidos;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais ade-
quados para a afixação de documentos forma-
tivos e informativos directamente relacionados

com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados e não pôr quaisquer dificuldades à sua divulgação.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou na dos colegas;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima: 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c) Maior aptidão para o exercício da função;
- d) Residência na área do posto de trabalho a prover.

Cláusula 8.^a

Período experimental

O período experimental para os contratos por tempo indeterminado é estabelecido nas disposições legais em vigor, tendo, designadamente, a seguinte duração em função das categorias visadas:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, com excepção dos referidos nas alíneas b) e c);
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, de entre as quais se indicam as seguintes categorias:

Maquinista;
Operador de venda e controlo;
Operador de revisão e venda;
Operador de transportes;
Revisor;

Factor;
Operador de movimento;
Operador comercial;
Operador de material;
Operário/operário electricista das seguintes especialidades:

Operário:

Operador de máquinas-ferramentas;
Revisor de material;
Serralheiro mecânico;

Operário electricista:

Bobinador;
Electromecânico;
Electrónica;

- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração limitada do contrato.

Cláusula 10.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

A cedência ocasional de trabalhadores entre a CP e as empresas suas associadas, bem como entre a CP e outras empresas ou entidades ligadas ao sector ferroviário, só é lícita se:

- a) O trabalhador cedido estiver vinculado com contrato de trabalho sem termo;
- b) O trabalhador der o seu acordo expresso em documento assinado pelo cedente e pelo cessionário donde conste a função a executar, a data do início da cedência e duração desta, certa ou incerta.

Cláusula 11.^a

Comissão de serviço

1 — Os cargos de direcção e chefia e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos são exercidas em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa.

2 — Os trabalhadores que exercem funções de enquadramento/chefia no âmbito da sua categoria profissional não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

CAPÍTULO IV

Transferências

Cláusula 12.^a

Conceito

Para efeitos do disposto nas cláusulas seguintes, considera-se local de trabalho a área administrativa ter-

ritorial de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa.

Cláusula 13.^a

Regra geral

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de imperiosa necessidade de serviço, bem como de mudança total ou parcial do estabelecimento, unidade ou órgão onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 14.^a

Transferência por extinção de posto de trabalho

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

2 — Dentro do prazo de um ano, o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 13.^a

CAPÍTULO V

Organização da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

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

2 — O período normal de trabalho é de oito horas diárias, quer seja diurno, nocturno ou misto, e de quarenta horas semanais, sem prejuízo dos regimes especiais contidos neste acordo.

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

4 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente

dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

5 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confirmam direito a tratamento especial, designadamente o repouso mínimo, em que se considerarão apenas as horas de efectiva prestação de trabalho.

6 — A dispensa a que se refere o n.º 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, sendo computada pelo tempo de trabalho efectivamente prestado, num mínimo de seis horas, para efeito do disposto no n.º 5 da cláusula 17.^a

Cláusula 16.^a

Organização de turnos

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

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

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal, podendo o repouso que lhe está associado ser reduzido para oito horas. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa e sem prejuízo do disposto nos números seguintes poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 — Na situação prevista no número anterior não poderá em cada semana ocorrer mais de uma transição que implique redução do repouso mínimo.

5 — Os horários de trabalho por turnos deverão ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

6 — Nos casos referidos nos n.ºs 3 e 4 que antecedem poderão ocorrer alterações pontuais ao mapa afixado, contanto que os trabalhadores abrangidos sejam avisados até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

Cláusula 17.^a

Escalas de serviço

1 — Sempre que o exija a natureza da actividade exercida, o horário de trabalho constará de escalas de serviço, sem prejuízo do disposto nas restantes disposições deste AE relativas à organização do tempo de trabalho.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a

prestação de trabalho por períodos não regulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3 — Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverá ainda constar, em relação a cada trabalhador, a indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada período normal de trabalho diário e onde é gozado o repouso.

4 — O período normal de trabalho do pessoal que labore em regime de escalas de serviço não pode ser inferior a seis horas nem superior a dez horas, em cada dia, na média de oito horas diárias e quarenta horas semanais, aferido por períodos de referência de oito semanas.

5 — Em cada período de referência de oito semanas não poderão verificar-se mais de 40 períodos normais de trabalho diário, não podendo também haver 2 períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário, nem mais de 5 períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário.

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

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

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

9 — Apenas para efeito de determinação da média fixada no n.º 4 da presente cláusula, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas por oito horas.

10 — Quando as necessidades de serviço o exigirem, poderão ser previstos horários de trabalho para o pessoal de comboios em que o período de trabalho diário tenha uma duração superior a dez horas, desde que o serviço previsto seja assegurado sucessivamente por dois trabalhadores, por forma a que cada um deles não preste mais de oito horas de trabalho efectivo.

11 — No caso referido no número anterior, para efeitos do cômputo do trabalho prestado no período de referência apenas se contará o tempo de trabalho efectivo no mínimo de seis horas.

12 — O plano base de trabalho deverá ser afixado com uma antecedência mínima de 10 dias. A afectação dos trabalhadores a esse plano e as eventuais alterações pontuais às escalas serão dadas a conhecer aos trabalhadores até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

13 — Não poderão verificar-se apresentações ou retiradas da sede entre as 2 horas e as 5 horas, a menos que situações de atrasos de circulações, acidentes, interrupções de via ou ocorrência semelhante imponham a apresentação ou retirada do serviço dentro do referido período.

14 — Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Sempre que o exigirem as necessidades de serviço, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei.

2 — Os técnicos licenciados e bacharéis laboram sempre em regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 19.^a

Reserva

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

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

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 21.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o trabalho prestado fora do período normal, tal como este é definido no presente acordo.

2 — Atento o serviço público que à empresa incumbe assegurar, a prestação de trabalho extraordinário é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis e a pedido devidamente justificado do trabalhador, este seja expressamente dispensado de o prestar.

3 — O recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana, salvo situações de carácter excepcional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação.

4 — Para efeito do cômputo das horas extraordinárias para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a dez horas diárias, bem como as que, em média, sejam superiores

a oito horas diárias e quarenta horas semanais no final de cada período de referência de oito semanas.

Cláusula 22.^a

Trabalho de emergência

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Serviço de prevenção

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

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

Cláusula 24.^a

Períodos de trabalho sem especificação de serviço

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

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no número anterior.

3 — Nos períodos de trabalho referidos no n.º 1 constantes das escalas, a atribuição de serviço e as respectivas horas de início e termo serão comunicadas durante o período normal de trabalho que os anteceda, ou antes da saída do serviço, caso o trabalhador entre numa das situações de suspensão da prestação de trabalho previstas neste acordo, quando previamente conhecidas da empresa.

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso e pausas para tomada de refeição

1 — Sem prejuízo das disposições especiais constantes dos números seguintes, os períodos normais de trabalho serão interrompidos por um intervalo de descanso, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, que será previsto no horário de trabalho de forma a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de serviço consecutivo, podendo ainda mediante acordo prévio dos trabalhadores o período mínimo de intervalo de descanso ser reduzido para trinta minutos.

2 — Para os trabalhadores que laborem no regime de turnos, podem ser estabelecidos horários de trabalho que não prevejam intervalo de descanso, devendo neste caso as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

3 — Nos casos de trabalhadores em serviço a bordo do material motor e ou rebocado cujos horários de trabalho constem de escalas de serviço, será, sempre que possível e sem prejuízo da possibilidade da aplicação do disposto no n.º 1, previsto nas mesmas um período sem atribuição de serviço para tomada de refeição com a duração de quarenta e cinco minutos.

4 — O período referido no número anterior, quando previsto, será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo, sem interrupção da contagem do mesmo.

5 — Podem ser estabelecidos horários constantes de escalas de serviço em que não se prevejam períodos sem atribuição de serviço para tomada de refeição referida no n.º 3, devendo, neste caso, as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

6 — Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, poderá não haver lugar à previsão de período para a tomada de refeição nem de intervalo de descanso, conforme os casos.

7 — Quando por estrita necessidade de serviço não seja possível conceder, total ou parcialmente, o intervalo de descanso ou a pausa para tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deverá o período em falta, sempre que possível, ser concedido até ao termo do período normal de trabalho.

8 — Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido nos termos do número anterior, o tempo de afectação será retribuído como trabalho extraordinário.

Cláusula 26.^a

Repouso

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

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

3 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Para os trabalhadores que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo na sede é de doze horas, não podendo no período de referência das oito semanas ser inferior à média de catorze horas, e fora da sede o repouso mínimo é de nove horas.

Cláusula 27.^a

Tempo de trabalho efectivo

1 — Os períodos para apresentação e retirada de serviço, com a duração de quinze minutos cada um, são considerados tempo de trabalho efectivo. A atribuição dos serviços na escala deverá ter em atenção os casos em que a distância entre o local de apresentação e a localização do material justifiquem maior intervalo.

2 — No caso de o período normal de trabalho diário ter início ou termo com tarefas de preparação, resguardo ou entrega de material, o tempo de apresentação ou de retirada do serviço é absorvido pelo tempo de trabalho despendido naquela ou naquelas tarefas.

SECÇÃO II

Disposições especiais

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho do pessoal administrativo

Os trabalhadores pertencentes a carreira administrativa ficam sujeitos a um período normal de trabalho de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 29.^a

Princípios gerais

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles — o primeiro — denominado «descanso complementar» e o outro «descanso obrigatório», os quais deverão em princípio ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal de quarenta e oito horas consecutivas previsto no n.º 1 da presente cláusula deve

ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos, sendo que a duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade.

3 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de oito semanas os descansos complementar e obrigatório coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior e sejam gozados conjuntamente.

5 — As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7 — Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas do 1.º dia de descanso semanal.

8 — As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição/hora (RH), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso a pedido da empresa, caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

9 — Na situação prevista no n.º 8 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.

10 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço, após o descanso semanal o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas do dia seguinte.

Cláusula 30.^a

Alteração dos dias de descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a gozar, obrigatória e efectivamente, oito períodos de descanso semanal de vinte e quatro horas cada na média das oito semanas, os quais são insusceptíveis de compensação ou de substituição por qualquer abono.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da presente cláusula, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na cláusula 31.^a

3 — Quando por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

Cláusula 31.^a

Compensação do trabalho prestado em dia de descanso e feriado

1 — Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado a gozar dentro dessa semana ou da seguinte.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre afectação ou nas três semanas seguintes.

4 — Quando, por razões ou circunstâncias excepcionais ou ainda em casos de força maior, se não verificar o gozo efectivo do dia de descanso compensatório previsto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, o trabalhador terá direito, respectivamente, ao pagamento previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 62.^a

5 — Para efeito de cômputo do trabalho prestado em dias de descanso semanal considera-se como período de trabalho o período correspondente ao horário semanal do trabalhador dividido por cinco.

Cláusula 32.^a

Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios ficarão sujeitos ao regime previsto nas cláusulas 31.^a e 62.^a

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de 22 dias úteis de férias em cada ano civil, de acordo com as disposições legais em vigor, sem prejuízo, designadamente, dos regimes do ano da admissão e da cessação e do regime dos trabalhadores contratados a termo.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 34.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente num mínimo de 12 dias úteis.

2 — Os restantes dias de férias poderão ser gozados intercaladamente de acordo com os interesses dos trabalhadores e as conveniências de serviço.

Cláusula 35.^a

Marcação das férias

1 — A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores, devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa.

2 — Sempre que não esteja implementado o sistema referido no n.º 1 e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão.

3 — A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado pela empresa e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril.

5 — Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente; considera-se que pertencem ao mesmo agregado familiar os trabalhadores que vivam em comunhão de vida e habitação.

6 — O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos 12 dias de férias que devem ser gozados consecutivamente.

7 — Os restantes dias de férias, para além dos 12 obrigatórios, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 36.^a, a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 36.^a

Data limite do gozo de férias —Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias de dois anos nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de Abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

Efeitos da interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de pelo menos 10 dias úteis de férias.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São para todos os efeitos considerados também feriados obrigatórios a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho do seu local habitual de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Faltas —Definição

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está

obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos ou meios períodos de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- b) As faltas dadas por altura do casamento até 11 dias consecutivos, exceptuando os dias de descanso semanal intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:
 - 1) Até cinco dias consecutivos — por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pai, mãe, filho, adoptado, sogro, genro, nora, padrasto, madrastra e enteado);
 - 2) Até dois dias consecutivos — por falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou ainda por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais e necessidade de prestação de assistência inadiável à família, nos termos do regime jurídico de protecção à maternidade e paternidade;
- e) As motivadas por consultas ou tratamentos pelos Serviços Médico-Sociais que não envolvam baixa;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções na qualidade de membro da comissão de trabalhadores e em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical dentro dos limites e créditos legais;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
- h) As motivadas pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário, dentro dos limites do respectivo regime jurídico;
- i) As motivadas por doação gratuita de sangue, incluindo o tempo necessário para recuperação, até ao limite de um período normal de trabalho diário, nos termos do regime jurídico respectivo;
- j) As motivadas pela participação nas campanhas eleitorais, nas mesas de voto e como delegados das listas, de acordo com os respectivos regimes legais;
- k) As motivadas pelo exercício de funções enquanto eleito local, nos termos e dentro dos limites legalmente previstos;
- l) As motivadas por paternidade até três dias consecutivos.

2 — Os trabalhadores têm direito de ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

3 — O pessoal sujeito ao regime de laboração por turnos ou escalas de serviços, o gozo dos dois meios dias referido no número anterior é substituído por um dia.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 1 ou em legislação especial.

Cláusula 41.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de cinco dias; quando imprevisíveis, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- b) Dadas na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respectivos créditos legais;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;
- e) Dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda de retribuição.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a con-

siderar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de falta.

3 — No caso em que as faltas determinam perda de retribuição, esta perda poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

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

- a) Faltar injustificadamente três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo dos limites previstos na lei, a empresa regulamentará internamente o regime da atribuição das licenças previstas no número anterior.

3 — O período da licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

SECÇÃO I

Retribuição e cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 45.^a

Retribuição por trabalho normal

1 — A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores não diplomados, pelo seu período normal de trabalho, é a que consta do anexo I do presente acordo de empresa.

2 — A retribuição devida nas mesmas condições aos técnicos licenciados e bacharéis é a que consta do anexo II do presente acordo de empresa.

Cláusula 46.^a

Definições

Para efeito deste AE considera-se:

- a) **Retribuição mensal (RM)** — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado no anexo I deste AE, de acordo com o grau de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, do valor do abono por isenção de horário de trabalho e do valor do subsídio de turno ou de escala, enquanto se verificarem as respectivas condições de atribuição, conforme os casos;
- b) **Retribuição diária (RD)** — o valor determinado segundo a fórmula $RM/30$;
- c) **Retribuição/hora (RH)** — o valor determinado segundo a fórmula $(RM*12):(52*HS)$.

Cláusula 47.^a

Diuturnidades

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 3750\$.

3 — O direito de vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

Cláusula 48.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 1000\$, desde que a prestação efectiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

2 — Caso os trabalhadores prestem, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário previsto, terão direito a um valor correspondente a 50% do abono referido no número anterior.

Cláusula 49.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de turnos rotativos previsto na correspondente cláusula deste acordo, têm direito a um subsídio mensal, que é pago nos moldes seguintes:

- a) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:
17% da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

13,5% da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo;

- b) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:

9,5% da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

7% da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

2 — O subsídio mensal referido no número anterior já inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3 — Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos, cessa a atribuição do respectivo subsídio, salvo o disposto na cláusula 51.^a

Cláusula 50.^a

Subsídio de escala

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de escalas de serviço previsto na correspondente cláusula deste acordo, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 17,75% da retribuição de base prevista na tabela salarial que não inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escalas, cessa a atribuição do respectivo subsídio, salvo o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 51.^a

Regime de absorção

Sempre que os trabalhadores hajam completado cinco anos consecutivos em regime de laboração por escalas de serviço ou por turnos rotativos e que cessem a laboração nesse regime, terão direito a auferir a título de complemento de vencimento um abono correspondente à diferença entre a retribuição convencional (RM) que auferiam (retribuição indiciária + diuturnidades + subsídio de escala ou subsídio de turno) e a retribuição mensal que passam a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

52.^a

Prémio de produtividade

1 — À excepção dos técnicos licenciados e bacharéis, os trabalhadores não abrangidos pelo prémio previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio de produtividade diário de 710\$.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário, ainda que nos termos do regime de compensação de atrasos em vigor na data da assinatura do presente acordo.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e

licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50% do prémio de produtividade que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

6 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

- Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;
- Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

8 — Anualmente será atribuído aos trabalhadores um prémio anual de produtividade no valor de 710\$/dia, que será pago faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

- Se o número de prémios diários completos auferido no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;
- Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários completos auferidos no mencionado período de referência.

Cláusula 53.^a

Prémio de condução

1 — Aos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia será pago um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como prémio de condução, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \frac{2,5 \times km + m.c.}{2080} \times RH + \frac{RD \times i.t.}{700}$$

em que:

PC — valor do prémio de condução;
km — quilómetros percorridos;
m.c. — minutos totais de efectiva condução;
RH — retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor;

RD — retribuição diária calculada nos termos convencionais em vigor;

i.t. — índice do trabalhador com o limite 170.

2 — Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da carreira de condução-ferrovia afectos ao serviço de manobras considera-se que cada minuto de tempo efectivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3 — O prémio previsto no n.º 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de acção de formação para maquinistas que conduzam acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da carreira de condução-ferrovia, devendo, nestes casos, o mesmo prémio ser pago ao profissional com quaisquer das categorias referidas no n.º 1, titular responsável da condução.

4 — Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no n.º 1, aos inspectores de tracção e chefes de depósito que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução será considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendidos no referido acompanhamento.

5 — Para efeitos de atribuição do prémio previsto no n.º 1, considera-se tempo de efectiva condução:

- Período de tempo decorrido entre a hora da efectiva partida até à hora da efectiva chegada;
- Condução de unidades motoras em dupla tracção.

6 — Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução:

- O intervalo entre a chegada efectiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a quinze minutos;
- Meia hora antes da partida do comboio ou após a chegada, quando para o respectivo comboio o maquinista titular deste tenha necessidade de fazer recolha ou arrumação de material, abastecimento, arrumação em linha de resguardo ou inversão de máquina.

7 — Sempre que da aplicação da fórmula prevista no n.º 1 resulte um montante de prémio inferior a 485\$, será este o montante a abonar.

8 — O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:

- Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;
- Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

9 — Anualmente será atribuído aos trabalhadores um prémio de condução anual, que será pago faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de

férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

- a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente a 66 prémios diários, calculados exclusivamente de acordo com a seguinte fórmula: $(RD \times 165)/700$, em que RD = retribuição diária do índice 165, sendo que, para efeitos da atribuição em 1999, o valor unitário do prémio diário de condução é fixado em 1265\$;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários completos auferidos no mencionado período de referência.

Cláusula 54.^a

Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira comercial

1 — Aos trabalhadores da carreira comercial será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice próprio da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço pelo número de horas de trabalho prestado, no mês, em turnos cuja actividade consista na venda de serviços de transporte de passageiros e ou mercadorias, na taxação de mercadorias e na recolha, conferência e guarda de valores, quer constituam ou não receita própria da estação.

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$i = Vf / (22 * Pt)$$

sendo:

- i — valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;
- Vf — valor fixo de 1100\$, 1600\$ ou 2100\$, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a 1000 contos, superior a 1000 contos mas inferior a 7500 contos, ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente;
- Pt — número de horas do período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

3 — Os índices a atribuir a cada estação ou apeadeiro serão corrigidos em cada semestre do ano tendo como referência a receita mensal média do semestre anterior apurada com base nos modelos que registam a receita global da estação, incluindo documentos de crédito.

4 — A empresa obriga-se a publicar, até ao final do 2.º mês de cada semestre, a relação das estações ou apeadeiros cujo índice tiver sido alterado, relativamente ao semestre anterior, por aplicação do disposto no número precedente.

5 — No cômputo do número de horas de trabalho prestado em cada mês, nas condições e para os efeitos previstos no n.º 1 da presente cláusula, não serão considerados os períodos de tempo diários inferiores a trinta minutos.

6 — Nos casos em que o trabalhador tiver prestado serviço em mais de uma estação, será considerado, para cada mês, o índice da estação ou apeadeiro em que o trabalhador tiver prestado maior número de horas de serviço nas condições e para os efeitos previstos no n.º 1 da presente cláusula.

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 700\$ por mês.

Cláusula 55.^a

Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira de trens e revisão

1 — Aos trabalhadores da carreira de trens e revisão que, no desempenho da sua função, estabeleçam títulos de transporte será pago um abono mensal calculado nos seguintes termos:

- a) 5,5% sobre os valores dos títulos de transporte, quando a soma destes atinja um montante igual ou inferior a 50 000\$;
- b) 4,5% sobre os valores dos títulos de transporte, acrescidos de 500\$, quando a soma destes atinja um montante superior a 50 000\$.

2 — Os limites estabelecidos nas alíneas a) e b) do número anterior serão anualmente actualizados, tomando em conta o aumento médio das tarifas do transporte dos passageiros verificado no ano anterior.

3 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 500\$ por mês.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal, até 10 de Dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal a que tiverem direito.

2 — No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3 — Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 57.^a

Retribuição por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equi-

valente prestado fora do período previsto na cláusula 20.^a, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo.

Cláusula 58.^a

Retribuição pela situação de prevenção

1 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 865\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

2 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao abono de 865\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste acordo que lhe forem imputáveis.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho de emergência

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

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — As horas extraordinárias referidas na cláusula 21.^a serão pagas com um acréscimo de 50% sobre a respectiva retribuição horária (*RH*), diurna ou nocturna, conforme os casos.

2 — O pagamento das horas extraordinárias mencionado no número anterior já inclui a retribuição específica por trabalho nocturno eventualmente devida pelo trabalho extraordinário apurado nos termos da parte final do n.º 4 da referida cláusula.

Cláusula 61.^a

Abono por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um abono mensal correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário.

Cláusula 62.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso e feriado

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar, e em dia feriado o trabalhador terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária (*RD*).

2 — No caso do tempo de serviço exceder o período fixado no n.º 5 da cláusula 31.º, este tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (*RH*) acrescido de 100%.

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado,

sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.^a o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária (*RD*), sendo ainda aplicável o disposto no n.º 2, caso o tempo de serviço exceda o período fixado no n.º 5 da cláusula 31.^a

Cláusula 63.^a

Abono por afectação do repouso

1 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado na cláusula 26.^a do presente AE, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição/hora (*RH*).

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal.

2 — O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês anterior ao início do período mínimo de férias.

Cláusula 65.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, operem com autogruas, conduzam veículos ligeiros ou manobrem os pórticos de Beirolas, Leixões e Mangualde é de 314\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 403\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação exerçam aquela função, terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 403\$.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposos, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

SECÇÃO II

Deslocações

Cláusula 66.^a

Conceitos

1 — Para efeitos de deslocações, considera-se o local de trabalho habitual a área administrativa territorial de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa onde o trabalhador normalmente presta o seu trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 e no que respeita às áreas da Grande Lisboa e Grande Porto, considera-se local habitual de trabalho toda a área administrativa territorial dos seguintes concelhos:

Lisboa, Oeiras, Amadora e Loures;
Porto, Gaia, Matosinhos e o troço da linha do Minho do Porto a Ermesinde, inclusive.

3 — Para efeitos de atribuição de horas de viagem e de gozo do repouso mínimo, considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Cláusula 67.^a

Abono por itinerância do pessoal móvel

1 — Os trabalhadores que exerçam efectivamente funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material motor e ou rebocado em trânsito têm direito a um abono de 950\$ por cada dia em que ocorra esse exercício.

2 — Quando por força do exercício das suas funções em trânsito os trabalhadores referidos no n.º 1 gozem o repouso fora da sede, têm ainda direito a uma percentagem da ajuda de custo referida no n.º 2 da cláusula seguinte, de acordo com as condições e percentagens abaixo discriminadas:

2.1 — Deslocações que impliquem um único repouso fora da sede:

- a) A 50% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a catorze horas;
- b) A 60% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a catorze horas;
- c) Se a deslocação implicar dormida e a empresa não fornecer local apropriado para o trabalhador pernoitar, 50% da ajuda de custo diária.

2.2 — Deslocações que impliquem mais de um repouso fora da sede por cada dia de deslocação:

- a) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25% da ajuda de custo diária;
- b) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25% da ajuda de custo diária;
- c) Se a deslocação implicar dormida e a empresa não fornecer local apropriado para o trabalhador pernoitar, 50% da ajuda de custo diária;

- d) A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b);
- e) A 50% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b);
- f) A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a doze horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas a) e b).

3 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos darão direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 2000\$, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 2.

4 — Nos casos em que haja lugar ao pagamento das percentagens de ajuda de custo previstas nos n.ºs 2.2, alíneas a), b), d), e) e f) ou da ajuda de custo prevista no n.º 3, não será devido o subsídio de refeição.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 2.1 considera-se tempo de deslocação todo o período que vai desde a última passagem pela sede antes do repouso até ao primeiro regresso à sede após o repouso.

Cláusula 68.^a

Abono por deslocação do pessoal fixo

1 — Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no n.º 1 da cláusula anterior, quando hajam de prestar serviço fora do seu local de trabalho habitual, têm direito a um abono por deslocação de 950\$ por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso fora da sede.

2 — Quando a deslocação implicar o gozo do repouso fora da sede, o trabalhador tem direito, em cada dia abrangido pela deslocação, a uma ajuda de custo diária de 6200\$, nos termos e condições previstos nos números seguintes.

3 — As ajudas de custo referidas no número anterior são atribuídas nas percentagens e com os condicionais seguintes:

- a) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25% da ajuda de custo diária;
- b) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25% da ajuda de custo diária;
- c) Se a deslocação implicar dormida e a empresa não fornecer local apropriado para o trabalhador pernoitar, 50%.

4 — Nos casos em que não haja lugar à aplicação do disposto na alínea a) e ou na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito:

- a) A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior

- a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3;
- b) A 50% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3;
- c) A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a doze horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos darão direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 2000\$, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, sem prejuízo do disposto da alínea *c*) do n.º 3.

6 — Nos casos em que haja lugar ao pagamento das percentagens de ajuda de custo previstas nos n.ºs 3 e 4, ou da ajuda de custo prevista no n.º 5, não será devido o subsídio de refeição.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores em serviço na rede da RENFE

1 — Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos previstos nas cláusulas 67.^a e 68.^a, desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

2 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nela permaneçam também por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

3 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito aos abonos previstos na presente secção.

Cláusula 70.^a

Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede

1 — As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso, quando abrangidos pela viagem, bem como os períodos de não prestação efectiva de serviço referidos nos n.ºs 10 e 11 da cláusula 17.^a

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem. Do mesmo modo é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para repouso, na sede ou fora desta, ou para descanso

semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3 — Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a nove horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo será-lhe-á contado como de repouso.

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

5 — Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (*RH*), sem qualquer adicional.

7 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 71.^a

Deslocações de técnicos licenciados e bacharéis

Aos técnicos licenciados e bacharéis é aplicável o regime de ajudas de custo em vigor para a função pública.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, directa ou indirectamente através da hierarquia.

Cláusula 73.^a

Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador em violação dos deveres consignados no presente AE ou na lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3 — Com a notificação da nota de culpa suspende-se o prazo de um ano referido no número anterior.

Cláusula 74.^a

Sanções disciplinares

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até meio dia de retribuição diária;
- d) Suspensão até 24 dias de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

Cláusula 75.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da repreensão verbal, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem que a este sejam facultados os legais meios de defesa, com a instauração do competente processo disciplinar escrito.

2 — No início do processo disciplinar o trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, mantendo, no entanto, o direito à retribuição.

3 — O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias após o conhecimento da falta pela empresa ou pela entidade com competência disciplinar.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 20.º da lei do contrato de trabalho;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos representativos dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 77.^a

Princípio geral

A empresa, na medida do possível, procurará colocar os trabalhadores com capacidade reduzida em postos de trabalho compatíveis com as suas aptidões.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

Numa perspectiva de formação integral, a empresa concederá a todos os trabalhadores iguais oportunidades

de se valorizarem, proporcionando-lhes as facilidades necessárias para a frequência de cursos, nos termos da lei e do presente acordo.

Cláusula 79.^a

Condições especiais quanto a faltas

1 — Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentemente.

2 — Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentemente, até ao máximo de 10 dias úteis por cada ano civil.

3 — Os trabalhadores-estudantes terão direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de seis horas, sem perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 80.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social nos termos legais.

Cláusula 81.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa serão garantidos pela empresa complementos do subsídio de doença concedida pela segurança social, de modo a que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O complemento em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

3 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 82.^a

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida, se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 83.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Regime dos acidentes de percurso

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

Cláusula 85.^a

Pensão por morte

1 — Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da Lei dos Acidentes de Trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

2 — Quando e enquanto houver mais de um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adoptado na Lei dos Acidentes de Trabalho.

3 — Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no n.º 1 será reduzido, sendo apenas garantidos:

- a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
- b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965.

4 — Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípio geral

1 — A empresa proporcionará as condições necessárias para garantir a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

CAPÍTULO XII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 87.^a

Princípio geral

O exercício da actividade sindical é regulado pela lei.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 88.^a

Carreiras profissionais

As carreiras e categorias profissionais dos trabalhadores constam do regulamento anexo, que faz parte integrante do presente acordo de empresa.

Cláusula 89.^a

Antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores é a seguinte:

- a) Antiguidade na empresa — tempo de serviço efectivo na empresa;
- b) Antiguidade na categoria — tempo de serviço efectivo na categoria.

Cláusula 90.^a

Concessões de viagem

As concessões de viagem a atribuir aos trabalhadores serão definidas em regulamento.

Cláusula 91.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente AE e revogação do direito anterior

1 — No âmbito da reestruturação da CP, E. P., e do sector ferroviário e reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de regulamentação adequada à nova realidade da empresa, consideram estes que o presente AE é globalmente mais favorável do que os anteriores acordos e demais regulamentação celebrados entre os sindicatos outorgantes e a Caminhos de Ferro Portugueses,

E. P., tendo em consideração a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — Ficam, consequentemente, revogados todos os acordos, protocolos, práticas, usos e costumes da empresa.

ANEXO I

Tabela 1 Fev. 1999

Índice 100 –85 550

Tabela indicíaria			Valores monetários/1999		
336			287 448		
309	318	327	264 350	272 049	279 749
284	292	300	242 962	249 806	256 650
262	269	276	224 141	230 130	236 118
241	248	255	206 176	212 164	218 153
220	227	234	188 210	194 199	200 187
199	206	213	170 245	176 233	182 122
178	185	192	152 279	158 268	164 256
162	167	172	138 591	142 869	147 146
148	152	157	126 614	130 036	134 314
136	140	144	116 348	119 770	123 192
127	130	133	108 649	111 215	113 782
118	121	124	100 949	103 516	106 082

Tabela indicíaria			Valores monetários/1999		
111	113	115	94 961	96 672	98 383
105	107	109	89 828	91 539	93 250
100	101	103	85 550	86 406	88 117
89	90	92	76 140	76 995	78 706

Tabela 1 Ago. 1999

Tabela indicíaria			Valores monetários/1999		
329	338		281 460	289 159	
302	311	320	258 361	266 061	273 760
278	286	294	237 829	244 673	251 517
257	264	271	219 864	225 852	231 841
236	243	250	201 898	207 887	213 875
215	222	229	183 933	189 921	195 910
194	201	208	165 967	171 956	177 944
174	180	187	148 857	153 990	159 979
159	164	169	136 025	140 302	144 580
146	150	154	124 903	128 325	131 747
135	138	142	115 493	118 059	121 481
126	129	132	107 793	110 360	112 926
117	120	123	100 094	102 660	105 227
111	113	115	94 961	96 672	98 383
105	107	109	89 828	91 539	93 250
100	102	103	85 550	87 261	88 117
91	92	94	77 851	78 706	80 417

Tabela RC/99 — 3 %

Grelha A

Grelha indicíaria dos técnicos licenciados

(Unidade: escudos)

Tabela indicíaria							Valores monetários — 1999						
Zona	Nível	1	2	3	4	5	Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8	302					I	8	650 855				
	7	269	286					7	579 735	616 373			
II	6	225	238	253			II	6	484 909	512 926	545 253		
	5	201	214	227	239			5	433 185	461 202	489 219	515 081	
	4	179	191	203	215			4	385 772	411 634	437 495	463 357	
III	3	155	167	180	192		III	3	334 048	359 910	387 927	413 789	
	2	134	144	156	168	181		2	288 790	310 342	336 203	362 065	390 082
	1	105	114	124	135	145		1	226 291	245 687	267 239	290 945	312 497

Grelha indicíaria dos técnicos bacharéis

(Unidade: escudos)

Tabela indicíaria							Valores monetários — 1999						
Zona	Nível	1	2	3	4	5	Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8	252					I	8	543 098				
	7	226	239					7	487 064	515 081			
II	6	190	202	214			II	6	409 479	435 340	461 202		
	5	167	179	191	203			5	359 910	385 772	411 634	437 495	
	4	155	168	180	192			4	334 048	362 065	387 927	413 789	
III	3	134	144	156	169		III	3	288 790	310 342	336 203	364 220	
	2	114	124	135	146	157		2	245 687	267 239	290 945	314 652	338 359
	1	88	96	105	115	125		1	189 653	206 894	226 291	247 842	269 394

Tabela RC/99 (Agosto) — 3 %

Grelha B

Grelha indicíaria dos técnicos licenciados

(Unidade: escudos)

Tabela indicíaria							Valores monetários — 1999						
Zona	Nível	1	2	3	4	5	Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8	304					I	8	655 166				
	7	271	288					7	584 046	620 683			
II	6	227	240	255			II	6	489 219	517 236	549 563		
	5	203	216	229	241			5	437 495	465 512	493 529	519 391	
	4	181	193	205	217			4	390 082	415 944	441 806	467 668	
III	3	157	169	182	194		III	3	338 359	364 220	392 237	418 099	
	2	136	146	158	170	183		2	293 100	314 652	340 514	366 376	394 392
	1	107	116	126	137	147		1	230 601	249 997	271 549	295 256	316 807

Grelha indicíaria dos técnicos bacharéis

(Unidade: escudos)

Tabela indicíaria							Valores monetários — 1999						
Zona	Nível	1	2	3	4	5	Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8	254					I	8	547 408				
	7	228	241					7	491 374	519 391			
II	6	192	204	216			II	6	413 789	439 651	465 512		
	5	169	181	193	205			5	364 220	390 082	415 944	441 806	
	4	157	170	182	194			4	338 359	366 376	392 237	418 099	
III	3	136	146	158	171		III	3	293 100	314 652	340 514	368 531	
	2	116	126	137	148	159		2	249 997	271 549	295 256	318 962	342 669
	1	90	98	107	117	127		1	193 964	211 205	230 601	252 153	273 704

Lisboa, 28 de Setembro de 1999.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Norte de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Regulamento de carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

I — Âmbito de aplicação

1 — O presente regulamento aplica-se a todas as categorias profissionais existentes na empresa, com excepção dos licenciados e bacharéis.

II — Conceitos fundamentais

2 — Categoria profissional — é a denominação profissional de um conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências próprias, consagrada no presente regulamento.

3 — Carreira profissional — é o conjunto de categorias hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente regulamento.

4 — Promoção — é a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre aumento de retribuição, diferentes competências e ou diferente responsabilidade.

5 — Mudança de categoria — é a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre diferentes competências e ou diferente responsabilidade.

6 — Mudança de carreira — é a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente à mesma carreira, efectuada por promoção ou por mudança de categoria.

7 — Mudança de grau — é o acesso a um grau de retribuição mais elevado da mesma categoria profissional.

III — Informação sobre o desempenho profissional

8 — A prestação da informação sobre o desempenho profissional (adiante designada, simplesmente, «informação») é da responsabilidade de cada unidade de negócio ou de cada órgão directamente dependente do conselho de gerência.

9 — A informação deve ser prestada anualmente e será traduzida em pontuação de 1 a 7 pontos, sendo 1 a pontuação mais baixa e 7 a pontuação mais elevada.

10 — A informação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador.

11 — A informação deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela respectiva hierarquia, o qual manifestará por escrito esse conhecimento.

12 — O trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da informação prestada, devendo a empresa apreciar e responder à reclamação no prazo de 60 dias.

IV — Normas genéricas para mudança de grau de retribuição

13 — A mudança de grau de retribuição apenas pode verificar-se nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

14 — Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição salarial, definidos no presente regulamento.

15 — O tempo mínimo de permanência em cada grau não pode ser inferior a um ano.

16 — Para efeitos de data de mudança de grau, os tempos de permanência em cada índice serão determinados em função das pontuações individualmente obtidas na avaliação de desempenho, não podendo, em qualquer caso, quer o tempo mínimo de permanência previsto na alínea anterior quer os seus múltiplos ser fraccionados.

17 — As mudanças de grau de retribuição processam-se mediante a obtenção da pontuação mínima prevista para cada mudança de grau, podendo os trabalhadores acumular o excedente das pontuações obtidas nas avaliações anteriores, para efeitos de mudança para o grau seguinte sempre que estas tenham sido superiores às pontuações mínimas necessárias para a respectiva mudança de grau, de acordo com o previsto nas alíneas seguintes:

a) Categorias com dois graus de retribuição: a mudança de grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

b) Categorias com três graus de retribuição:

A mudança do 1.º para o 2.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

A mudança do 2.º para o 3.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos;

c) Categorias com quatro graus de retribuição:

A mudança do 1.º para o 2.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

A mudança do 2.º para o 3.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos;

A mudança do 3.º para o 4.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos;

d) Categorias com cinco graus de retribuição:

A mudança do 1.º para o 2.º grau e do 2.º para o 3.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

A mudança do 3.º para o 4.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos;

A mudança do 4.º para o 5.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos;

e) Categorias com seis graus de retribuição:

A mudança do 1.º para o 2.º grau, do 2.º para o 3.º grau e do 3.º para o 4.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

A mudança do 4.º para o 5.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos;

A mudança do 5.º para o 6.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos;

f) Categorias com sete graus de retribuição:

A mudança do 1.º para o 2.º grau, do 2.º para o 3.º grau e do 3.º para o 4.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

A mudança do 4.º para o 5.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos;

A mudança do 5.º para o 6.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos;

A mudança do 6.º para o 7.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos;

g) Categorias com oito graus de retribuição:

A mudança do 1.º para o 2.º grau, do 2.º para o 3.º grau e do 3.º para o 4.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

A mudança do 4.º para o 5.º grau e do 5.º para o 6.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos;

- A mudança do 6.º para o 7.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos;
- A mudança do 7.º para o 8.º sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos;

h) Categorias com nove graus de retribuição:

- A mudança do 1.º para o 2.º grau, do 2.º para o 3.º grau, do 3.º para o 4.º grau, do 4.º para o 5.º grau e do 5.º para o 6.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;
- A mudança do 6.º para o 7.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos;
- A mudança do 7.º para o 8.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 18 pontos;
- A mudança do 8.º para o 9.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos;

i) Categorias com 10 graus de retribuição:

- A mudança do 1.º para o 2.º grau, do 2.º para o 3.º grau, do 3.º para o 4.º grau, do 4.º para o 5.º grau e do 5.º para o 6.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;
- A mudança do 6.º para o 7.º grau e do 7.º para o 8.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos;
- A mudança do 8.º para o 9.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos;
- A mudança do 9.º para o 10.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

V — Norma genérica para provimento de vagas

18 — O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

19 — No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior poderá ser feito por concurso ou por nomeação.

VI — Estrutura e acessos

20 — A estrutura das carreiras e categorias encontra-se representada no anexo II.

21 — Os acessos por promoção dentro das carreiras fazem-se por concurso, excepto o acesso às categorias de inspector-chefe do serviço comercial, técnico comercial I, inspector-chefe de transportes, técnico de transportes I, supervisor-chefe de condução, técnico de material I, supervisor de obras e conservação, supervisor de armazém, supervisor de sistemas, coordenador de informática, desenhador-coordenador, inspector-chefe de vendas e receitas e especialista ferroviário I, que se faz por nomeação.

22 — Exceptuam-se do estipulado no número anterior o acesso de especialista III a especialista II, que se faz mediante a realização de uma prova de aptidão profissional, a realizar nos 60 dias subsequentes à obtenção de 8 pontos de avaliação profissional, nos termos previstos no n.º 16 do presente capítulo, no último grau da categoria de especialista III, bem como o acesso a maquinista técnico, que se verifica na data de acesso ao 3.º grau da grelha salarial da categoria de maquinista/maquinista técnico.

VII — Disposições finais

23 — Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

24 — As disposições do presente regulamento, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

25 — Os tempos de permanência em cada grau da grelha indiciária, decorrentes da aplicação do presente regulamento de carreiras, estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho, não podendo em qualquer caso vir a ser desligados deste.

26 — A criação ou supressão de categorias profissionais terá de ser obrigatoriamente precedida de informação às organizações representativas dos trabalhadores titulares dessas categorias.

CAPÍTULO II

Carreiras, categorias e funções

Carreira comercial

Categorias:

Assistente comercial;
Operador de venda e controlo;
Operador de revisão e venda;
Chefe de equipa comercial;
Inspector do serviço comercial;
Inspector chefe do serviço comercial;
Técnico comercial II;
Técnico comercial I.

Definição de funções

Assistente comercial. — Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos e transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda e transporte; prestar informações aos passageiros e ou público em geral, directamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação; verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da empresa, efectuando as operações necessárias à manutenção dos *standards* definidos para a qualidade dos serviços; pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em actividades de fiscalização de títulos de transporte.

Operador de venda e controlo. — Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em postos de venda fixos ou nos comboios em trânsito; proceder à revisão e fiscalização de títulos de transporte nos acessos às plataformas de embarque/desembarque ou nos comboios em trânsito; prestar informações aos passageiros e ou público em geral, directamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação; verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade; prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência; assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detectadas; pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento e resguardo do material circulante; desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor; pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de actividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade eléctrica e ou pneumática da composição); assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função; assegurar as funções de chefe de comboio, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Operador de revisão e venda. — Proceder à revisão e fiscalização de títulos de transporte nos acessos às plataformas de embarque/desembarque, ou nos comboios em trânsito; prestar informações aos passageiros e ou público em geral, directamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação; verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade; prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência; assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detectadas; pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento e resguardo do material circulante; desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor; pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de actividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de res-

guardo, estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade eléctrica e ou pneumática da composição); pode executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em postos de venda fixos ou nos comboios em trânsito; assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função; assegurar as funções de chefe de comboio, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Chefe de equipa comercial. — Coordenar e assegurar as actividades de gestão operacional dos meios e pessoal afecto às actividades de informação e venda dos serviços da empresa, nomeadamente coordenar e supervisionar as actividades dos trabalhadores a seu cargo; executar e ou a supervisionar a contabilidade e o controlo das receitas; atender clientes, no que diz respeito a reclamações e informações complementares; colaborar na organização e acompanhamento de serviços especiais ou transbordos; assegurar a gestão das instalações e dos equipamentos afectos à sua área de intervenção; exercer as tarefas inerentes ao operador de venda e controlo, quando necessário; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspector do serviço comercial. — Organizar, coordenar e supervisionar as actividades de gestão, informação e venda ou outras de natureza comercial, realizadas numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente: executar e ou colaborar na execução da gestão operacional dos meios de produção e pessoal afectos aos respectivos serviços; orientar e supervisionar a execução dos serviços de venda e apoio aos clientes, controlar a arrecadação e encaminhamento da receita e a boa utilização dos bens e equipamentos e serviços da empresa; verificar a qualidade dos serviços de informação e apoio aos clientes; realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre os acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional; colaborar na realização de estudos de natureza comercial, no âmbito das suas competências e atribuições; exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao chefe de equipa comercial; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspector-chefe do serviço comercial. — Assegurar a chefia de órgãos de gestão operacional do pessoal comercial e ou a gestão integrada dos meios e das operações comerciais numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente: coordenar as actividades de gestão, informação, venda ou outras de natureza comercial e assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada; acompanhar a realização dos serviços de transporte e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspectos comerciais dos incidentes no tráfego; acompanhar e controlar o cumprimento dos padrões de qualidade definidos para os serviços, com o objectivo de produzir infor-

mação para os órgãos competentes de gestão de vendas ou *marketing* e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços; supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores e elaborar relatórios de actividade e outros elementos de apoio à gestão; chefiar os supervisores do serviço comercial II e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afectos ao respectivo serviço; exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao supervisor do serviço comercial II; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico comercial II. — Executar e coordenar actividades de prospecção de mercado, serviços especiais de venda ou pós-venda e o controlo da qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente: verificar a actividade e a instrução técnica do pessoal em exercido de actividades comerciais ou de agentes e subconcessionários; prospectar oportunidades comerciais e assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, ou outras, no âmbito da assistência a clientes; assegurar a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre condicionamentos na execução dos serviços; acompanhar e controlar a execução dos planos de venda e de publicidade ou a gestão de contratos de prestação de serviços por terceiros; organizar e acompanhar os serviços especiais ou transbordos; executar ou colaborar em estudos de pesquisa de mercado, de oferta e procura, ou da qualidade do serviço prestado e satisfação dos clientes; colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua actividade e competência; realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional; assegurar a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico comercial I. — Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico comercial II e ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

Carreira de operações de transporte

Categorias:

Operador de manobras;
Operador-chefe de manobras;
Operador de apoio;
Operador de transportes;
Chefe de equipa de transportes;
Inspector de transportes;
Inspector-chefe de transportes;
Técnico de transportes II;
Técnico de transportes I.

Definição de funções

Operador de manobras. — Assegurar a execução do serviço de manobras, nomeadamente as operações de engatagem e desengatagem do material, manobra de

agulhas e sinais de figura de comando local; assegurar as operações de manutenção dos equipamentos das estações e dos terminais para que esteja devidamente habilitado; executar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços, tais como (a título exemplificativo): cargas e descargas, limpeza e vigilância de estações, terminais, parques e material circulante; recolher, registar e transmitir elementos para o controlo do material circulante; prestar serviço em comboios que circulem em regimes especiais de circulação (CTC, RES e bastão piloto), executando nas estações e ramais particulares todas as tarefas de apoio ao serviço, nomeadamente engatagens e desengatagens de material.

Operador-chefe de manobras. — Orientar e dirigir a actividade de operadores de manobras, em tarefas de formação, deformação de comboios e de movimentação de material circulante; realizar itinerários em postos de manobra local; pode prestar serviço em postos de sinalização electromecânica; executar, quando necessário, as tarefas inerentes aos operadores de manobras.

Operador de apoio. — Assegurar o acompanhamento do comboio, executar as funções de chefe de comboio quando necessário; assegurar e apoiar, quando necessário, o ensaio de freios das composições e a verificação do estado de segurança, limpeza e de deterioração do material circulante; verificar o cumprimento das prescrições de segurança da carga dos vagões; efectuar os abastecimentos necessários ao material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, bem como a colocação de sinalética e a substituição de fitas ou outros equipamentos de registo ou informação, quando necessário e de acordo com as disposições regulamentares próprias; assegurar alguma actividade administrativa/comercial de apoio, nomeadamente acompanhamento das cargas, entrega e recepção de documentos e elementos administrativos ligados às cargas transportadas, ou outras, de acordo com os seus conhecimentos; pode orientar e ou colaborar nas operações de formação e deformação de comboios, procedendo às operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade eléctrica e ou pneumática da composição e apoiando a movimentação e estacionamento do material circulante nos parques afectos às unidades; pode efectuar itinerários e manobrar agulhas em linhas afectas à unidade, em ramais particulares ou em terminais de mercadorias, e assegurar, em condições predeterminadas nos ramais particulares, a garantia de segurança nos atravessamentos rodoviários; pode executar as operações de carga, descarga e movimentação de mercadorias, operando equipamentos adequados e assegurando as tarefas de limpeza, lubrificação e manutenção dos equipamentos, de acordo com os seus conhecimentos e competências; pode assegurar as tarefas de vigilância e limpeza das instalações e material circulante; pode assegurar as tarefas de acompanhamento de carruagens.

Operador de transportes. — Orientar o serviço de manobras, formação e deformação de comboios, bem como as operações de carga, descarga e acondicionamento de mercadorias; verificar o estado do material rebocado a colocar à disposição dos clientes, em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, regis-

tando e informando as anomalias detectadas; executar as tarefas inerentes ao despacho, encaminhamento e entrega de mercadorias e executar as actividades de contabilidade das estações ou outras tarefas de apoio administrativo ou comercial ligadas à venda dos serviços; assegurar, quando for caso disso, o conjunto de formalidades legais ligadas ao serviço de mercadorias, em estações fronteiriças ou outras; prestar informação e apoio aos clientes; pode assegurar as funções de chefe de comboio, quando necessário; colaborar em actividades referentes à gestão do material rebocado; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional; pode, quando necessário, executar tarefas de operador de apoio em feixes e triagem de parqueamento e tratamento de composições, em terminais de mercadorias e feixes de apoio às oficinas.

Chefe de equipa de transportes. — Orientar e dirigir os serviços em estações, dependências de estação, parques de material, terminais ou instalações particulares, garantindo as actividades de gestão administrativa, comercial e operacional, do pessoal, das instalações e do armazenamento e transporte de cargas ou da movimentação de material circulante, nomeadamente: organizar e distribuir o trabalho do pessoal de uma equipa de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução; analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os; garantir a interligação funcional com outros órgãos da empresa ou clientes, assegurando a informação sobre a situação ou ocorrências na realização dos serviços, o registo e encaminhamento de dados e documentos; atender e acompanhar os clientes, assegurando a informação sobre os serviços ou o tratamento de reclamações; assegurar a gestão das instalações, máquinas, ferramentas e materiais afectos aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respectiva manutenção; colaborar ou assegurar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros; receber e encaminhar as receitas e efectuar a contabilidade do serviço de que é responsável; prestar serviço em órgãos técnicos ou de gestão, no âmbito das suas competências e conhecimentos; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional; executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao operador de transportes.

Inspector de transportes. — Organizar e coordenar os serviços de estações, dependências de estação, parques de material, terminais e outros centros de trabalho, garantindo a supervisão das actividades administrativas, comerciais e operacionais do pessoal afecto, assim como a programação e controlo de gestão das instalações, do armazenamento e transporte de cargas, ou da movimentação de material circulante, que lhe sejam atribuídos, nomeadamente: preparar e organizar o trabalho e gerir a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respectivas necessidades; orientar, coordenar e ou inspecionar as actividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade e garantir a sua articulação com outros órgãos da uni-

dade e da empresa; analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na realização de estudos técnicos para que seja solicitado; controlar ou assegurar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros; prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos; pode chefiar uma estação, dependências de estação, de terminais ou de instalações particulares, expressamente determinadas pela sua importância para o serviço; pode, quando necessário em condições de excepção, executar as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de transportes; realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Inspector-chefe de transportes. — Assegurar a chefia e a responsabilidade pela gestão integrada dos meios e das operações de transporte, em órgãos centrais ou locais de gestão de operações e ou chefiar e coordenar órgãos de gestão operacional do pessoal, nomeadamente: orientar a supervisão dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização, que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada; acompanhar a realização dos serviços de transporte e colaborar na resolução de problemas relacionados com os aspectos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela actividade comercial; acompanhar e controlar o cumprimento das normas de segurança e os padrões de qualidade definidas para os serviços, com o objectivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão da qualidade ou da segurança da exploração e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços; supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de actividade e outros elementos de apoio à gestão; chefiar os inspectores de transportes e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afectos ao respectivo serviço; realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional; executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao inspector de transportes; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de transportes II. — Assegurar o acompanhamento e a gestão integrada dos meios e das operações de transporte em órgãos de gestão operacional e ou colaborar em actividades de estudo técnico, assessoria ou programação e controlo de serviços e actividades de transporte, em órgãos centrais de gestão ou de estudos técnicos, nomeadamente: acompanhar e controlar, em permanência, a execução dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização; assegurar tarefas de gestão dos meios da produção, nomeadamente do material circulante e pessoal; proceder à análise e estudo de serviços ou programas de transporte, nas vertentes técnicas e

operacional, de segurança ou comercial; assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, e a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execução dos serviços, ou outras no âmbito do apoio a clientes; assegurar o registo da informação, o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão; assegurar a gestão dos contratos e o acompanhamento, inspecção e fiscalização dos serviços externos prestados na área da produção de transportes; realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional; colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua actividade e competência; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de transportes 1. — Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de transportes II e ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

Carreira de condução-ferrovia

Categorias:

Maquinista/maquinista técnico;
Inspector de condução-ferrovia;
Inspector-chefe de condução-ferrovia.

Definição de funções

Maquinista/maquinista técnico. — Assegurar a preparação e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos regulamentares em vigor, na realização de marchas e manobras de comboios, nomeadamente: preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à protecção e segurança do comboio e da carga, ou ao conforto e segurança dos passageiros; conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor; receber e transmitir a informação e documentação necessárias à segurança da circulação ou à qualidade do serviço, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito, de acordo com os normativos em vigor; receber e transmitir informações aos clientes, nomeadamente referentes à segurança da circulação e à qualidade do serviço; orientar ou executar manobras de resguardo, parqueamento, movimentação e formação/deformação de comboios e dos ensaios de preparação das composições para a marcha, ou a execução de manobra de agulhas, nas situações e condições previstas em normativo próprio; proceder ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessários ao funcionamento e segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições tecnológicas o permitem, bem como à verificação dos níveis; exercer as funções de chefe de comboio, no que respeita à segurança e marcha do comboio, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes; assegurar as operações de verificação e desempanagem dos veículos ferroviários, na linha, nas condições definidas pelos regulamentos e manuais técnicos em vigor;

acompanhar e instruir pessoal da condução, em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental; enquanto maquinista técnico, assegurar actividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tracção ou parques de material circulante, e colaborar em actividades de formação em matérias da sua competência profissional.

Inspector de condução-ferrovia. — Assegurar a orientação e supervisão da actividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras, nomeadamente: chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal circulante; orientar e supervisionar a actividade das tripulações dos comboios, em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor; verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares, a segurança das circulações, por parte do pessoal de condução; verificar e informar sobre o comportamento do material circulante e a interligação funcional das actividades de gestão da rotação e manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação; realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional; assegurar actividades técnicas ou de gestão de operações, no âmbito da sua competência profissional, em órgãos de gestão de material, de pessoal circulante e de comando de operações; colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e proceder, quando necessário, à sua recepção; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional; exercer, em condições especiais, tarefas de maquinista/maquinista técnico.

Inspector-chefe de condução-ferrovia. — Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução; realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros em matérias da sua competência profissional; colaborar em actividades de estudo técnico, de assessoria ou programação e controlo de serviços, actividades ou programas de transporte, em órgãos técnicos ou de gestão; proceder à realização de relatórios e produção de indicadores de gestão, no âmbito da sua actividade; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional; exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos inspectores de condução-ferrovia.

Carreira de material

Categorias:

Operador de material;
Chefe de equipa de material;
Supervisor de material;
Técnico de material II;
Técnico de material I.

Definição de funções

Operador de material. — Executar todas as operações de revisão do material circulante de mercadorias e passageiros, previstas em regulamentação própria; proceder à verificação das condições de funcionamento e segurança do material circulante e realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e eléctricos, nomeadamente os equipamentos de tracção, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, climatização, interfonia e climatização, de acordo com os seus conhecimentos e competências; efectuar pequenas reparações, lubrificações, limpezas e substituições de componentes de órgãos de material e outros equipamentos ou proceder ao seu encaminhamento para as oficinas, quando for caso disso; efectuar itinerários em linhas afectas ao respectivo serviço e colaborar nas operações de formação e deformação de comboios; proceder às operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade eléctrica e ou pneumática da composição, e apoiar a movimentação e estacionamento do material nos parques afectos às unidades; efectuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso; assegurar a recepção do material à saída dos estabelecimentos dos prestadores de serviços de manutenção ou limpeza, no âmbito das suas responsabilidades e competências, e ou a verificação da conformidade do material com as exigências de qualidade do serviço ao cliente; pode conduzir unidades motoras em actividades de manobras, formação e deformação de comboios e movimentação de material rebocado, em parque fechado, de acordo com os seus conhecimentos e competências, e nas condições definidas em regulamentação própria; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Chefe de equipa de material. — Organizar e distribuir o trabalho de uma equipa ou brigada de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução; proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afectos aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos; analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os; colaborar na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugerir, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento; proceder à fiscalização, acompanhamento e recepção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência; colaborar e ou executar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material; prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional; executar as tarefas atribuídas ao operador de material, quando necessário.

Supervisor de material. — Orientar, coordenar e verificar as equipas ou brigadas e as actividades realizadas

na sua área de competência e responsabilidade; preparar e organizar o trabalho e a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respectivas necessidades; analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na realização de estudos técnicos para que seja solicitado; proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afectos aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos; proceder à fiscalização, acompanhamento e recepção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência; realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional; assegurar o registo da informação e controlo de avarias e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão; colaborar e ou executar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material; prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos; executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de material; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de material II. — Proceder à análise e estudo das avarias do material; assegurar o registo da informação e controlo de avarias e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão; proceder à inspecção e fiscalização da qualidade dos serviços externos prestados na área do material; colaborar nas actividades de recepção do material, de acordo com os seus conhecimentos e competências; realizar e ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre os acidentes ou incidentes que envolvam o material circulante; colaborar na gestão do contrato de manutenção do Convel; realizar estudos de transformação do material existente ou de apoiar à aquisição de material novo; colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua actividade e competência; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Técnico de material I. — Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de material II e ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

Carreira de instalações

Categorias:

Operador de manutenção de instalações fixas;
Supervisor de obras e conservação.

Definição de funções

Operador de manutenção de instalações fixas. — Executar, acompanhar ou fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional; assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas de prestação de serviços de manutenção e acompanhar e controlar a execução

dos contratos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional; colaborar nos trabalhos de programação e controlo da manutenção e efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas actividades; colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projectos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos; elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional; colaborar em actividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

Supervisor de obras e conservação. — Acompanhar e fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos e apoiar técnica e administrativamente a recepção de materiais, obras e equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional; assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas de prestação de serviços de manutenção e acompanhar e controlar a execução dos contratos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional; colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas actividades; colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projectos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos; elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional; exercer, quando necessário, as funções de operador de manutenção de instalações fixas; colaborar em actividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

Carreira de armazéns

Categorias:

Operador-ajudante de armazém;
Operador de armazém;
Supervisor de armazém.

Definição de funções

Operador-ajudante de armazém. — Proceder à arrumação, conservação e fornecimento dos materiais, ferramentas e equipamentos aprovisionados nos armazéns, executando a respectiva medição, contagem e pesagem, usando eventualmente equipamento próprio para o efeito; executar e manter actualizados os registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e proceder à escrituração dos registos e documentos próprios da função de aprovisionamento; conferir, referenciar, embalar e endereçar os materiais, ferramentas e equipamentos de acordo com as respectivas requisições; colaborar na carga, descarga, recolha e distri-

buição dos materiais de armazém, operando com os equipamentos, máquinas e veículos próprios para o efeito; assegurar operações simples de manutenção e limpeza dos armazéns; colaborar nas operações de inventariação e auditoria externa ou interna.

Operador de armazém. — Proceder à recepção dos materiais à entrada do armazém, examinar a concórdância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e informar os serviços competentes das faltas e anomalias encontradas; controlar o bom estado dos materiais aprovisionados e assegurar que os mesmos são fornecidos nas melhores condições aos utilizadores, de acordo com as designações e dados técnicos expressos nos documentos de requisição; executar e manter actualizados os registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e proceder à escrituração dos registos e documentos próprios da função de aprovisionamento; proceder, sob controlo superior, às inventariações dos materiais de aprovisionamento em armazém, de acordo com as normas estabelecidas, colaborando, sempre que necessário, nas auditorias internas ou externas; orientar, controlar e colaborar nos trabalhos de cargas e descargas, recolha e distribuição dos materiais de armazém, operando com os equipamentos, máquinas e veículos próprios para o efeito; substituir o supervisor de armazém na chefia de um armazém ou sectores de armazéns em situações ocasionais, a designar; exercer as funções de operador-ajudante, quando necessário.

Supervisor de armazém. — Organizar, coordenar e supervisionar a actividade dos trabalhadores de armazéns que lhe estão afectos, de forma a garantir a correcta recepção, arrumação, conservação e fornecimento dos materiais aprovisionados e a adequada utilização das ferramentas, equipamentos e instalações entregues à sua responsabilidade; assegurar a execução e o controlo da correcção da actualização dos registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e dos documentos próprios da função de aprovisionamento; organizar e controlar as tarefas de inventariação dos materiais sob a sua responsabilidade, de acordo com as normas estabelecidas; propor a caducidade das etiquetas de materiais sem movimentação há vários anos, colaborando, com o seu pessoal, no abate e movimentação de materiais obsoletos; colaborar com diversos órgãos, com objectivo da correcta identificação e boa qualidade dos materiais aprovisionados ou da execução mais eficaz da sua movimentação; executar, quando necessário, as tarefas de operador de armazém; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Carreira administrativa

Categorias:

Assistente administrativo III;
Assistente administrativo II;
Assistente administrativo I.

Definição de funções

Assistente administrativo III. — Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas

em função do seu ramo de actividade, nomeadamente: receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipamentos de transmissão apropriados para o efeito e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência; recolher e preparar os dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamento informáticos, ou outros, próprios para o efeito; recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar os dados, modelos e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de *stocks*, de vendas, contabilísticos ou de gestão de operações de transporte, ou outras compatíveis com a sua habilitação profissional; executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: buscas de textos legislativos e de jurisprudência; organização e arquivo de processos, encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos); preparar ou elaborar notas de compra ou venda, facturas recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares; assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos; exercer funções de apoio administrativo e ou de secretariado a trabalhadores de categoria mais elevada.

Assistente administrativo II. — Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de actividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados; organizar, orientar e supervisionar a actividade de um escritório ou núcleo de trabalhadores da área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respectivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que ultrapassem a competência dos subordinados; conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de actividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa; executar actividades de consulta e prospecção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos; executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como à preparação do numerário e dos valores destinados a depósitos bancários; acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contratos e emissão da respectiva documentação contabilística; preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos; assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respectivo balancete; executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo III; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Assistente administrativo I. — Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de assistente administrativo II e ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

Carreira de operação de sistemas

Categorias:

Assistente de informática;
Operador de sistemas;
Supervisor de sistemas.

Definição de funções

Assistente de informática. — Elaborar manuais de utilização de produtos informáticos e colaborar na formação prática dos utilizadores; identificar, resolver ou encaminhar para resolução especializada os problemas dos utilizadores, procedendo ao acompanhamento da sua implementação e controlo posterior; efectuar a recepção de material e proceder à gestão do parque de equipamentos (HW) e de programas aplicativos (SW); executar *backups* de informação predeterminada e proceder à sua reinstalação e divulgação, quando necessário; proceder à gestão do *stock* de consumíveis e assegurar a sua distribuição pelos utilizadores, quando necessário; colaborar na instalação e ou substituição de programas aplicativos (SW); colaborar no estudo de informatização de documentos e processos administrativos; colaborar na instalação de alterações de programas aplicativos (SW); assegurar a manutenção dos registos das alterações ao parque de equipamentos (HW) e programas aplicativos (SW); prestar apoio aos trabalhos desenvolvidos por profissionais de categorias mais qualificadas, no âmbito da sua competência e conhecimentos.

Operador de sistemas. — Proceder ao diagnóstico e resolução dos problemas mais complexos dos utilizadores e acompanhar a sua implementação; proceder à configuração e desenvolvimento de aplicações informáticas às necessidades dos serviços; executar as operações necessárias à reiniciação e desbloqueamento de sistemas informáticos; executar todas as operações de instalação, substituição e ou alteração de programas aplicativos (*software*); prestar apoio especializado aos utilizadores de programas aplicativos (*software*); colaborar na instalação e substituição de equipamentos (*hardware*) e na administração de redes informáticas; executar, quando necessário, todas as tarefas de assistente de informática; assegurar a formação prática dos utilizadores.

Supervisor de sistemas. — Executar as tarefas de administração de redes informáticas; analisar e resolver os problemas dos utilizadores que ultrapassem as competências e conhecimentos dos profissionais da carreira de categoria menos elevada; proceder à análise de sistemas e ou suportes de informação manuais, promovendo a sua informatização; ajustar e adequar as soluções aplicativos às necessidades dos serviços; prestar apoio na resolução de problemas de funcionamento dos equipamentos (*hardware*); instalar, alterar e ou substituir programas aplicativos (*software*) e equipamentos (*hardware*); colaborar na formação prática dos traba-

lhadores da carreira de operação de sistemas; executar, quando necessário, todas as tarefas do operador de sistemas; proceder ao planeamento e desenho de configurações.

Carreira de exploração de ordenadores

Categorias:

Operador de informática;
Preparador de informática;
Coordenador de informática.

Definição de funções

Operador de informática. — Accionar os equipamentos periféricos e os inerentes suportes de informação; vigiar o bom funcionamento do equipamento periférico e diagnosticar as causas de interrupção de funcionamento do sistema, promovendo o seu reatamento; interpretar as mensagens da consola, fornecendo às unidades centrais de processamento e controladores de comunicação as instruções e comandos necessários ao seu funcionamento *batch* e interactivo, de acordo com os manuais de exploração ou normas internas; assegurar o cumprimento da sequência de trabalhos no computador, segundo prioridades previamente estabelecidas, optimizando o aproveitamento do equipamento; controlar os processamentos efectuados pelos utilizadores de terminais, de acordo com normas previamente estabelecidas; pode proceder ao levantamento pontual da situação física dos equipamentos; pode executar trabalhos de operação e exploração de outros equipamentos informáticos fora da sala de operações; pode apoiar, se necessário, a identificação e arquivo de suportes magnéticos.

Preparador de informática. — Elaborar a preparação do trabalho a desenvolver pelos operadores de informática; executar, por terminal, as alterações ao *job stream* para trabalhos em rotina; alterar os parâmetros simbólicos, variáveis por execução; aplicar procedimentos para aluguer de espaço em disco pelos utilizadores e métodos para resolver situações de saturação; analisar o relatório de execução das rotinas, verificando se os trabalhos foram realizados correctamente; analisar os mapas de erros e providenciar o prosseguimento normal dos trabalhos; assegurar a segurança dos suportes de informação em arquivo, cumprindo as normas constantes dos respectivos *dossiers*; responsabilizar-se pela disponibilidade dos suportes de informação necessários à execução do trabalho; assegurar a manutenção, identificação e classificação dos ficheiros; arquivar os suportes utilizados; gerir o *stock* de bandas e discos magnéticos; assinalar os suportes cujo desgaste tenha provocado avarias durante o processamento, suprimindo-os do arquivo; operar com equipamento especializado para detecção de erros nas bandas magnéticas, procedendo à sua recuperação (quando possível) e limpeza; pode exercer, a título excepcional, funções atribuídas ao operador de informática; pode colaborar na formação de operadores de informática.

Coordenador de informática. — Orientar e verificar a actividade de equipas de operadores, garantindo sua interligação; elaborar o planeamento diário de utilização do equipamento de acordo com as prioridades de exe-

cução das várias tarefas; elaborar relatórios de actividade do sistema e de avarias detectadas no equipamento central, nos terminais, no sistema de condicionamento de ar e de regulação de energia eléctrica; zelar pela segurança do sistema e das aplicações; manter actualizados os *dossiers* de exploração com as normas de processamento para os restantes operadores; promover a actualização da salvaguarda geral do sistema, das bibliotecas de programas *source* e *load* em disco e respectivas salvaguardas; colaborar com outros sectores de produção, verificando a recepção oportuna dos suportes magnéticos necessários à execução dos trabalhos, providenciando a correcção dos mapas de erros e controlando a qualidade das saídas; pode preparar e executar a formação de candidatos às categorias de operador de informática e preparador de informática.

Carreira de desenho

Categorias:

Desenhador;
Desenhador projectista;
Desenhador-coordenador.

Definição de funções

Desenhador. — Estudar, conceber, executar ou modificar e reproduzir desenhos destinados à fabricação, montagem ou manutenção de equipamentos, máquinas, sistemas e circuitos ou à construção e reparação de edifícios e outras instalações, ou outros projectos, a partir de esboços e especificações fornecidos por técnicos de qualificação superior ou de elementos por si recolhidos, e operando com os equipamentos próprios para o efeito; conceber e executar esquemas, maquetas, cartas, diagramas ou outras representações gráficas, tendo em vista os objectivos finais que lhe tiverem sido fixados; executar cálculos específicos, a partir de elementos ou desenhos, no sentido de definir escalas, tolerâncias, traçados, dimensões, quantidades ou outros necessários à realização dos desenhos e projectos.

Desenhador projectista. — Executar trabalhos perfeitamente identificados, de mais exigente especialização e responsabilidade; conceber ou estudar o desenvolvimento, a partir de um programa dado, de anteprojectos ou projectos de um conjunto ou de partes, executando o seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos não específicos de profissionais de engenharia e determinando com precisão quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à elaboração de orçamentos ou de cadernos de encargos para determinada obra; pode orientar e dirigir, em tarefas bem determinadas, um ou mais desenhadores; pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade; pode colaborar na formação de profissionais da carreira de desenho de categoria menos elevada.

Desenhador-coordenador. — Assegurar a gestão técnico-administrativa de uma sala de desenho, nomeadamente: programar, organizar, orientar e distribuir o trabalho, verificando a qualidade e a oportunidade da execução; analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de cate-

goria menos elevada, instruindo-os e esclarecendo-os; providenciar a aquisição de materiais, artigos de consumo e equipamentos, controlando a sua utilização e manutenção; organizar os arquivos da sala de desenho; pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador projectista, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade; pode colaborar na formação de trabalhadores da carreira de desenho.

Carreira de supervisão de receitas

Categorias:

Inspector de vendas e receitas;
Inspector-chefe de vendas e receitas.

Definição de funções

Inspector de vendas e receitas. — Verificar, controlar, regularizar as vendas e a entrega nos cofres da CP de toda a receita proveniente das estações, agências de viagem, comissionistas, centrais de camionagem ou outros pontos de geração de receitas; zelar pela aplicação das normas legais (nomeadamente fiscais, contabilísticas e tarifárias) e demais regulamentação interna ou externa, que esteja no âmbito das suas atribuições; realizar auditorias às vendas e inspecções aos postos de venda em estações, agências de viagem, comissionistas e outros, contemplando o processo de venda e as instalações tendo em conta critérios de qualidade de serviço e elaborando os respectivos relatórios; assegurar que os diversos postos de venda executem oportunamente as funções de apuramento das vendas, de forma a possibilitar a consolidação das vendas por centro de lucro e ou por título de transporte; supervisionar a gestão dos títulos de transporte das estações e restantes postos de venda; assegurar a implementação em todos os postos de venda das condições tarifárias, dos títulos existentes ou a alterar, bem como de novos títulos a criar; realizar, em coordenação com outras funções, acções que visem reduzir a taxa de fraude; inspeccionar localmente as actividades ligadas à geração, contabilização e envio das receitas e assegurar a obtenção de indicadores de gestão na área da sua actividade; pode colaborar na formação de pessoal directamente ligado à geração e contabilização das receitas, bem como de candidatos a inspectores de receitas.

Inspector-chefe de vendas e receitas. — Chefear, coordenar e verificar as actividades de supervisão, controlo e arrecadação das receitas; coordenar as actividades que permitam a oportuna apresentação e consolidação das vendas por centro de lucro e título de transporte; coordenar as acções de implementação em todos os postos de venda das condições tarifárias dos títulos existentes, a alterar, ou a criar, recorrendo sempre que necessário à aplicação de novas tecnologias; estabelecer contactos com outros órgãos da empresa a nível local, bem como com entidades exteriores à CP; promover a harmonização de procedimentos e colaborar na execução de estudos para que seja solicitado; colaborar na formação de pessoal directamente ligado à geração e contabilização de receitas, bem como de candidatos a inspector de receitas; exercer, quando necessário, tarefas de inspecção de receitas.

Carreira de contínuo

Categorias:

Contínuo;
Chefe de contínuos.

Definição de funções

Contínuo. — Informar, encaminhar e anunciar visitantes; receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos, podendo colaborar na sua triagem; colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos; operar com máquinas de reprodução de documentos, desde que habilitado; executar o serviço de porteiro ou guarda das instalações dos núcleos administrativos e dependências anexas; executar a preparação de salas para reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como, excepcionalmente, mudanças de móveis na sua área de actividade.

Chefe de contínuos. — Distribuir e orientar o serviço de um conjunto de contínuos; exercer, quando necessário, funções atribuídas ao contínuo.

Carreira de armazéns de víveres

Categorias:

Caixeiro;
Chefe de armazém de víveres;
Encarregado de armazém de víveres.

Definição de funções

Caixeiro. — Atender e informar os clientes, pessoalmente ou por telefone, e auxilia-os na escolha dos artigos; cuidar da embalagem dos artigos vendidos e providenciar a sua entrega; receber e registar as importâncias pagas a pronto e registar as compras a crédito, de acordo com os procedimentos em vigor, podendo também proceder ao fecho diário da caixa; guardar os expositores a partir das existências em armazém, empacotando os artigos, quando necessário; executar registos e escriturações inerentes às tarefas a seu cargo; fazer a recepção e conferência das encomendas, verificando faltas, avarias ou outras ocorrências respeitantes aos fornecimentos; colaborar no inventário periódico da existência.

Chefe de armazém de víveres. — Orientar, coordenar e verificar as actividades do armazém de víveres por que é responsável, organizando o trabalho e a utilização dos recursos humanos e materiais disponíveis; verificar as existências em armazém, providenciando pela satisfação das necessidades detectadas, conferindo e orientando a arrumação da mercadoria recebida; fazer encomendas e pagamentos a fornecedores através do fundo de manuseio e acertar com eles assuntos relativos a faltas, avarias ou outras ocorrências respeitantes a fornecimentos; executar registos, escriturações e expedientes inerentes às tarefas a seu cargo, bem como a conferência da caixa e a correspondente parte diária; pode exercer funções atribuídas ao caixeiro, especialmente as mais exigentes ou de maior responsabilidade; pode colaborar na formação de caixeiros.

Encarregado de armazém de víveres. — Orientar e verificar a actividade do pessoal de armazéns de víveres, instruindo-o sempre que necessário; colaborar na preparação das decisões de compras a efectuar, orientar e informar sobre a gestão dos *stocks* e respectiva comercialização; informar sobre o cumprimento, pelos armazéns de víveres, das normas e directivas recebidas; pode apoiar profissionais de categoria menos elevada e colaborar na realização de estudos para que seja solicitado; pode colaborar na formação do pessoal de armazéns de víveres.

Categorias de serviços gerais

Categorias:

Ajudante de operário;
Encarregado de centro de férias;
Telefonista;
Auxiliar de apoio à gestão;
Auxiliar de apoio à produção.

Definição de funções

Ajudante de operário. — Apoiar trabalhadores de categoria mais elevada na execução de tarefas bem determinadas em áreas de actividade oficial, brigadas, serviços ou locais de trabalho especialmente designados; pode efectuar limpeza de peças e operações de lubrificação; pode executar tarefas de auxiliar de serviços gerais.

Encarregado de centro de férias. — Vigiar o conjunto das instalações, limpar e conservar os edifícios, parques, arruamentos, recintos cobertos e outros; cuidar, regar e tratar as espécies vegetais, plantar arbustos e árvores e manter limpo o jardim; executar a conservação e pequenas reparações das pinturas, canalizações, instalações eléctricas, fechaduras, portas e janelas, procedendo à desobstrução das condutas de saneamento e, em geral, actividades similares ou afins, levando ao conhecimento superior todas as ocorrências e indicando as avarias que não puder reparar; fazer diariamente o tratamento das águas limpas para consumo; providenciar a substituição de botijas de gás para cozinhas e banheiros; fazer aquisições de géneros alimentícios, pequenos equipamentos de substituição ou medicamentos de que haja necessidade urgente; colaborar no inventário de móveis e equipamentos.

Telefonista. — Transmitir aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecer ligações para o exterior; estabelecer, quando necessário, ligações entre telefones internos; proceder aos registos e escriturações inerentes à sua actividade; pode prestar informações pedidas telefonicamente por terceiros ou encaminhá-las para os serviços competentes.

Auxiliar de apoio à gestão. — Executar tarefas auxiliares de apoio às actividades em órgãos de gestão, nomeadamente transporte, entrega, reprodução, triagem, arrumação, expedição e arquivo de documentos; transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados; executar arrumações, limpezas, carga, descarga e transporte de volumes, quando necessário; executar as tarefas de apoio nos infantários, nomeadamente a vigilância e acompanhamento de crianças; executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

Auxiliar de apoio à produção. — Executar tarefas auxiliares de apoio às actividades em órgãos da produção, nomeadamente executar tarefas de vigilância de equipamentos, instalações, parques de material circulante ou de outros espaços da empresa e encaminhar ou informar os utilizadores quando necessário; transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados; executar arrumações, limpeza, carga, descarga e transporte de volumes ou, quando necessário e desde que devidamente habilitado, tarefas de limpeza e conservação de instalações e equipamentos; executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

Categorias não integradas em carreiras

Categorias:

Analista;
Motorista;
Operador de máquinas de reprografia.

Definição de funções

Analista. — Escolher e preparar o equipamento adequado aos ensaios, análises e experiências; receber ou fazer colheitas de amostras de materiais ou produtos, no laboratório ou no local da colheita, e proceder à sua preparação para análises, ensaios e experiências; efectuar análises, ensaios e experiências para determinar a composição e as propriedades de matérias-primas e de produtos acabados e as condições de utilização ou aplicação; pode colaborar em actividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

Motorista. — Conduzir automóveis ligeiros ou pesados de passageiros ou mercadorias, procurando garantir a normalidade e segurança da marcha, de acordo com a sua habilitação profissional específica; colaborar na carga, descarga e entrega de mercadorias, bagagens ou outros volumes e orientar a sua arrumação no veículo; efectuar verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria; zelar e providenciar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura; pode executar, em complemento da sua actividade, tarefas indiferenciadas de apoio às actividades do órgão a que pertence.

Operador de máquinas de reprografia. — Executar trabalhos de reprodução de documentos segundo diversos processos técnicos (incluindo *offset*) e realizar, por meios manuais ou mecânicos, alceamentos, encadernações, cortes e acabamentos; proceder à limpeza, manutenção e pequenas reparações dos equipamentos integrados em núcleos de reprografia.

Carreiras de especialistas

Categorias:

Especialista ferroviário III;
Especialista ferroviário II;
Especialista ferroviário I.

Definição de funções

As definições de funções constantes dos pontos seguintes têm carácter genérico, devendo ser concretizadas e particularizadas para cada um dos casos concretos, com reflexo nas condições específicas de ingresso, nos conteúdos das acções de formação e na avaliação de desempenho profissional ao longo da carreira:

Especialista ferroviário III. — É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos teóricos e práticos em áreas de especialidade reconhecida, desempenha funções de estudo ou apoio técnico, de assessoria ou de enquadramento (a que, neste caso, não corresponda outra categoria profissional prevista no presente regulamento), que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de actividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e especialização. Pode colaborar e executar acções de formação em matérias da sua especialidade profissional.

Especialista ferroviário II. — É o trabalhador que, tendo obtido comprovadamente acrescidos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização, pode exercer funções da mesma natureza das actividades atribuídas ao especialista, mas de maior exigência e de maior responsabilidade. Pode colaborar e executar actividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

Especialista ferroviário I. — É o trabalhador cujos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização atingiram um nível que se considera relevante (relativamente ao seu grau de escolaridade), por isso, correspondente à extensão máxima da carreira profissional. Pode colaborar e executar actividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

CAPÍTULO III

Disposições finais

I — Regras de implementação

1 — Na data de entrada em vigor do presente regulamento deixam de vigorar os índices de vencimento previstos no regulamento de carreiras de 1993, passando a vigorar a grelha indiciária constante no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento serão integrados na nova grelha, no grau imediatamente superior àquele que possuem na grelha de 1993.

3 — No dia 1 de Agosto de 1999 todos os índices da grelha salarial do RC/99, bem como todos os índices onde cada um dos trabalhadores se encontrar na referida data, serão acrescidos de 2 pontos indiciários, passando a grelha salarial do RC/99 a ser a que se encontra indicada no anexo IV.

4 — Os trabalhadores da categoria de operador-chefe de manobras integrados no índice 118 transitam automaticamente ao índice 121, passado um ano da referida integração.

5 — Os trabalhadores das categorias de chefe de equipa comercial, maquinista, chefe de equipa de transportes, chefe de equipa de material, desenhador-projectista e assistente administrativo II, integrados no índice 152, transitam automaticamente ao índice 157, passado um ano da referida integração.

6 — Os trabalhadores das categorias de inspector do serviço comercial, inspector de transportes, inspector de condução, supervisor de material, assistente administrativo I, desenhador-coordenador e inspector de vendas e receitas, integrados no índice 178, transitam automaticamente ao índice 185, passado um ano da referida integração.

7 — Os trabalhadores das categorias de inspector do serviço comercial, inspector de transportes, inspector de condução, supervisor de material, assistente administrativo I, desenhador-coordenador e inspector de vendas e receitas, integrados no índice 185, ou os trabalhadores destas categorias, transitados para este índice ao abrigo do número anterior, transitam automaticamente ao índice 192, passado um ano da referida integração, ou transição, consoante os casos.

8 — Os trabalhadores das categorias de técnico comercial I, inspector-chefe do serviço comercial, técnico de transportes I, inspector-chefe de transportes, inspector-chefe de condução, técnico de material I e inspector-chefe de vendas e receitas, integrados no índice 220, transitam automaticamente ao índice 227, passado um ano da referida integração.

9 — Os trabalhadores das categorias de técnico comercial I, inspector-chefe do serviço comercial, técnico de transportes I, inspector-chefe de transportes, inspector-chefe de condução, técnico de material I e inspector-chefe de vendas e receitas, integrados no índice 227, ou os trabalhadores destas categorias, transitados para este índice ao abrigo do número anterior, transitam automaticamente ao índice 234, passado um ano da referida integração, ou transição, consoante os casos.

10 — O estipulado nos n.ºs 4, 5, 6, 7, 8 e 9 do presente capítulo serão adaptados em função da aplicação do proposto no n.º 3.

II — Integração no RC/99

11 — Todas as integrações nas categorias do RC/99 sujeitas a formação selectiva respeitam as normas dos concursos em vigor.

12 — Até à data de integração nas novas categorias do RC/99 os trabalhadores ficam a exercer as funções previstas no RC/93 para a categoria que possuem na data de entrada em vigor do RC/99.

13 — Os trabalhadores pertencentes às categorias de operário de material e de operário electricista de material que venham a integrar a categoria de operador de material mantêm a especialidade profissional que possuem à data da referida integração.

14 — Os trabalhadores cuja integração na nova grelha salarial seja para um índice inferior àquele a que seriam promovidos nos termos do RC/93 são transitariamente

integrados no índice a que teriam acesso caso fossem promovidos nos termos das regras de progressão do RC/93.

15 — Exceptuam-se da aplicação do número anterior todos os trabalhadores que à data de integração no RC/99 se encontram no topo salarial das respectivas categorias, bem como todos os trabalhadores que no processo de avaliação de 1997 ou 1998 obtiveram avaliação C, cuja integração se processa de acordo com o estipulado no n.º 2 deste capítulo.

16 — Os trabalhadores abrangidos pelo estipulado no n.º 14, cujo tempo de permanência no índice em que se encontram à data de integração no RC/99 seja superior a três anos, integram o índice imediatamente superior da grelha do RC/99 seis meses após a produção de efeitos do estipulado no n.º 14.

17 — Os trabalhadores abrangidos pelo estipulado no n.º 14, cujo tempo de permanência no índice em que se encontram à data de integração no RC/99 seja inferior a três anos, integram o índice imediatamente superior da grelha do RC/99 um ano após a produção de efeitos do estipulado no n.º 14.

III — Entrada em vigor

18 — O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de Fevereiro de 1999.

ANEXO I

Grelha indiciária — A

RC/99

1 de Fevereiro de 1999

Índices	Índices
336	327
318	309
300	292
284	276
269	262
255	248
241	234
227	220
213	206
199	192
185	178
172	167
162	157
152	148
144	140
136	133
130	127
124	121
118	115
113	111
109	107
105	103
101	100
92	90
89	

ANEXO II

Estrutura salarial das categorias do RC/99

Carreira comercial

Assistente comercial			118	121	124	127	130	133			
Operador de venda e controlo			127	130	133	136	140	144	148	152	
Operador de revisão e venda			127	130	133	136	140	144	148	152	
Chefe de equipa comercial		152	157	162	167	172	178	185			
Inspector do serviço comercial	178	185	192	199	206	213	220	227			
Inspector-chefe do serviço comercial	220	227	234	241	248	255	262	269			
Técnico comercial II	178	185	192	199	206	213	220	227			
Técnico comercial I	220	227	234	241	248	255	262	269			

Carreira de operações de transporte

Operador de manobras			107	109	111	113	115	118			
Operador-chefe de manobras		118	121	124							
Operador de apoio			118	121	124	127	130	133	136	140	
Operador de transportes			127	130	133	136	140	144	148	152	
Chefe de equipa de transportes		152	157	162	167	172	178	185			
Inspector de transportes	178	185	192	199	206	213	220	227			
Inspector-chefe de transportes	220	227	234	241	248	255	262	269			
Técnico de transportes II	178	185	192	199	206	213	220	227			
Técnico de transportes I	220	227	234	241	248	255	262	269			

Carreira de condução — ferrovia

Maquinista/maquinista técnico		152	157	162	167	172	178	185			
Inspector de condução — ferrovia	178	185	192	199	206	213	220	227			
Inspector-chefe de condução — ferrovia	220	227	234	241	248	255	262	269			

Carreira de material

Operador de material			127	130	133	136	140	144	148	152	
Chefe de equipa de material		152	157	162	167	172	178	185			
Supervisor de material	178	185	192	199	206	213	220	227			
Técnico de material II	178	185	192	199	206	213	220	227			
Técnico de material I	220	227	234	241	248	255	262	269			

Carreira de instalações

Operador de manut. de instalações			127	130	133	136	140	144	148	152		
Supervisor de obras e manutenção			157	162	167	172	178	185	192			

Carreira de armazéns

Operador ajudante de armazém			118	121	124	127	130	133				
Operador de armazém			136	140	144	148	152					
Supervisor de armazém			167	172	178	185	192	199	206			

Carreira administrativa

Assistente administrativo III			127	130	133	136	140	144	148	152		
Assistente administrativo II		152	157	162	167	172	178	185				
Assistente administrativo I	178	185	192	199	206	213	220	227				

Carreira de operação de sistemas

Assistente de informática			157	162	167	172	178	185				
Operador de sistemas			192	199	206	213	220	227	234	241		
Supervisor de sistemas			248	255	262	269						

Carreira de exploração de ordenadores

Operador de informática			162	167	172	178	185	192	199	206	213	
Preparador de informática			220	227	234							
Coordenador de informática			241	248	255							

Carreira de desenho

Desenhador			127	130	133	136	140	144	148	152		
Desenhador projectista		152	157	162	167	172	178	185				
Desenhador-coordenador	178	185	192	199	206	213	220	227				

Carreira de supervisão de receitas

Inspector de vendas e receitas	178	185	192	199	206	213	220	227				
Inspector-chefe de vendas e receitas	220	227	234	241	248	255	262	269				

Carreira de contínuos

Contínuo			101	103	105	107	109					
Chefe de contínuos			111	113	115							

Carreira de armazéns de víveres

Caixeiro			111	113	115	118	121	124				
Chefe de arm. de víveres			127	130								
Encarregado de arm. de víveres			144	148								

Categorias de serviços gerais

Ajudante de operário			107	109	111	113	115					
Encarregado de c. férias			107	109	111							
Telefonista			101	103	105	107	109	111				
Auxiliar de apoio à gestão			101	103	105	107	109					
Auxiliar de apoio à produção			101	103	105	107	109					

Categorias não integradas em carreiras

Analista de laboratório			152	157	162	167	172	178				
Motorista			118	121	124	127	130	133	136	140	144	
Oper. de máquinas de reprografia			107	109	111	113	115					

Carreira de especialistas

Especialista ferroviário I			309	318	327	336						
Especialista ferroviário II			220	227	234	241	248	255	262	269	276	284
Especialista ferroviário III			162	167	172	178	185	192	199			

ANEXO III

Integração das categorias do RC/93 na grelha salarial do RC/99

Manobrador de estação	107	109	111	113	115				
Encarregado de manobras	118								
Operador de movimento	121	124	127	130	133	136	140		
Factor	127	130	133	136	140	144	148		
Chefe de estação	152	157	162	167	172				
Inspector de movimento	178	185	192	199	206	213			
Inspector-chefe de movimento	220	227	234	241	248	255			
Auxiliar de estação	101	103	105						
Fiel de estação	115	118	121	124	127	130			
Assistente de estação	115	118	121	124	127	130			
Regulador	152	157							
Maquinista	152	157							
Maquinista técnico	162	167	172						
Vigilante de tracção	152	157	162	167	172				
Inspector de tracção	178	185	192	199	206	213			
Chefe de depósito de tracção	220	227	234	241	248	255			
Condutor	115	118	121	124	127	130			
Revisor	127	130	133	136	140				
Inspector de trens	178	185	192	199	206	213			
Inspector de revisão	178	185	192	199	206	213			
Inspector-chefe de trens e revisão	220	227	234	241	248	255			
Acompanhante de carruagem	101	103	105	107	109	111			
Motorista de autocarro	127	130	133	136	140	144	148		
Inspector de camionagem	178	185	192	199	206	213			
Guarda de passagem de nível	89	90	92						
Motorista de ligeiros	115	118	121	124	127	130			
Motorista de pesados	121	124	127	130	133	136	140		
Operário de material	127	130	133	136	140	144	148		
Chefe de brigada de material	152	157	162	167	172				
Contramestre de material	178	185	192	199	206	213			
Mestre de material	220	227	234	241	248	255			
Operário electricista de material	127	130	133	136	140	144	148		
Chefe de brigada electricista de material	152	157	162	167	172				
Contramestre electricista de material	178	185	192	199	206	213			
Mestre electricista de material	220	227	234	241	248	255			
Operário de IF	127	130	133	136	140	144	148		
Chefe de brigada de IF	152	157	162	167	172				
Operário electricista de IF	127	130	133	136	140	144	148		
Chefe de brigada electricista	152	157	162	167	172				
Contramestre electricista de IF	178	185	192	199	206	213			
Recebedor de material	115	118	121	124	127	130			
Chefe de armazém geral	162	167	172	178	185	192			
Operário de via	107	109	111	113	115	118			
Operário de obras	121	124	127	130	133	136	140		
Chefe de equipa de obras	144	148							
Encarregado-geral de obras	162	167	172	178	185	192			
Desenhador	127	130	133	136	140	144	148		
Desenhador projectista	152	157	162	167	172				
Desenhador-coordenador	178	185	192	199	206	213			
Analista	144	148	152	157	162	167	172		
Operador comercial	133	136	140	144	148				
Supervisor comercial	152	157	162	167	172				
Promotor de vendas	178	185	192	199	206	213			
Gerente de vendas	220	227	234	241	248	255			
Assistente de viagem	121	124	127	130	133	136	140		
Escriturário	127	130	133	136	140	144	148		
Chefe de secção	152	157	162	167	172				
Chefe administrativo	178	185	192	199	206	213			
Assistente administrativo II	152	157	162	167	172				
Assistente administrativo I	178	185	192	199	206	213			

Auxiliar administrativo	101	103	105	107	109	111				
Operador de registo de dados	127	130	133	136	140	144	148			
Monitor de registo de dados	162	167	172	178	185	192				
Monitor de sistemas	220	227	234							
Operador de informática	162	167	172	178	185	192	199	206	213	
Preparador de informática	220	227	234							
Inspector de receitas	178	185	192	199	206	213				
Promotor de segurança no trabalho	152	157	162	167	172					
Inspector de segurança no trabalho	178	185	192	199	206	213				
Contínuo	101	103	105							
Chefe de contínuos	107	109	111							
Operador de máquina de reprografia	107	109	111	113	115					
Especialista ferroviário III	162	167	172	178	185	192	199			
Especialista ferroviário II	220	227	234	241	248	255	262	269	276	284
Caixeiro	111	113	115	118	121	124				
Encarregado de armazém de víveres	144	148								
Ajudante de operário	107	109	111	113	115					
Encarregado de centro de férias	107	109	111							
Telefonista	101	103	105	107	109	111				
Auxiliar de serviços gerais	101	103	105							
Ecónomo	107	109	111							
Cozinheiro	101	103	105							
Técnico prático	284	309	336							
Técnico auxiliar/assistente técnico	162	167	172	178	185	192	199	206	213	

ANEXO IV
Grelha indicíaria — B
RC/99

1 de Agosto de 1999

Índices	Índices
338	
320	329
302	311
286	294
271	278
257	264
243	250
229	236
215	222
201	208
187	194
174	180
164	169
154	159
146	150
138	142
132	135
126	129
120	123
115	117
111	113
107	109
103	105
100	102
92	94
	91

Entrado em 15 de Outubro de 1999.

Depositado em 2 de Novembro de 1999, a fl. 25 do livro n.º 9, com o n.º 372/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA, S. A., e os trabalhadores ao seu serviço inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, e constitui a substituição dos seguintes acordos:

- 1) Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

- a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h)
i)
j)
l)
m)
n)
o) Acordo subscrito pela SOFLUSA e pelo STFCMM — Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mer-

cante em 5 de Agosto de 1998, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1998;

2) Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n)
- o) Acordo subscrito pela SOFLUSA e pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra em 5 de Agosto de 1998, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1998;

3) Sindicato dos Profissionais de Máquinas da Marinha Mercante de Portugal:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f) Acordo subscrito pela SOFLUSA e pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas em 5 de Agosto de 1998, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1998;

4)

- a)
- b) Acordo subscrito pela SOFLUSA, pelo Sindicato dos Ferroviários do Sul e pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1998.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 1999.

Cláusula 29.^a

Trabalho extraordinário

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — As horas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição/hora.

6 —

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 —

2 — O valor da 1.^a diuturnidade é de 4000\$ em 1 de Junho de 1999. O valor das restantes é de 3935\$.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 1050\$ com efeito a 1 de Junho de 1999 por cada período normal de trabalho desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2 — Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excepcionais:

- a)
- b)
- c)
- d)

Cláusula 39.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 5% da respectiva remuneração mensal, constante da tabela anexa, com efeito a 1 de Junho de 1999.

2 —

3 —

Cláusula 41.^a

Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores inscritos marítimos e os inspectores têm direito ao abono de um prémio mensal de 34 500\$ por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 —

3 —

4 —

5 —

a)

b)

c)

d)

6 —

7 —

8 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

Cláusula 41.^a-A

1 — Os restantes trabalhadores com as categorias constantes do anexo I e não abrangidos pelo disposto na cláusula 41.^a têm direito ao abono de um prémio mensal de 15 650\$ por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta — prémio mensal de 11 790\$;

Duas faltas — prémio mensal de 10 575\$;

Três ou mais faltas — prémio mensal de 517\$50 ×
× número de dias de prestação de trabalho.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 675\$/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados, conforme o disposto no número anterior.

4 —

5 —

a)

b)

c)

d)

6 —

7 —

8 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

Cláusula 42.^a

Subsídio para guarnecimento de leme

1 —

2 — Ao marinheiro de tráfego local encarregado do guarnecimento do leme será atribuído um abono mensal de 10 250\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de designação que a ele confere direito.

3 —

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias de calendário, das funções de marinheiro de tráfego local dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de $\frac{1}{22} \times 10\,250\$$, a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os marinheiros de tráfego local exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 10 250\$, um abono diário no valor de $\frac{1}{22} \times 10\,250\$$.

6 —

Cláusula 42.^a-A

Abono para falhas

Os agentes comerciais tem direito a um abono diário para falhas no montante de 175\$ por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

ANEXO I

Outras categorias profissionais

Definição de funções —Área administrativa e financeira

Auxiliar administrativo. — Informar, encaminhar e anunciar visitantes; receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos; colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos; operar com máquina de reprodução de documentos; executar a preparação de salas de reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como mudanças de móveis.

Assistente administrativo III. — Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função da sua área de actividade, nomeadamente:

Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipamentos de transmissão apropriados para o efeito e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência;

Recolher e preparar dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamentos informáticos, ou outros, próprios para o efeito;

Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados, modelos, facturas e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de *stocks*, de compras e vendas, contabilísticos ou outros;

Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: busca de textos legislativos e de jurisprudência; organização e arquivo de processos, encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos ou peças processuais);

Preparar ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares;

Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Exercer funções de apoio administrativo e ou de secretariado a trabalhadores de categoria mais elevada.

Assistente administrativo II. — Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão, que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de actividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados; organizar, orientar e desenvolver novos métodos na área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respectivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que se colocarem; conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de actividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa; executar actividades de consulta e prospecção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos; executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários; acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contratos e emissão da respectiva documentação contabilística; preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos; assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respectivo balancete; executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo III; colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

Assistente administrativo I. — Orientar e coordenar os trabalhadores com as categorias de assistente administrativo II e III e ou exercer, quando necessário ou por determinação superior, as funções correspondentes a estas categorias, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

ANEXO II

Tabela salarial

	Salário
Categorias dos inscritos marítimos:	
Mestre	146 693\$00
Motorista de 1. ^a classe	146 693\$00
Motorista de 2. ^a classe	122 086\$00
Ajudante de motorista	111 364\$00
Marinheiro de tráfego local	111 364\$00
Marinheiro de 2. ^a classe	100 610\$00
Outras categorias:	
Inspector	173 092\$00
Agente comercial (bilheteiras)	79 042\$00
Agente comercial (revisor)	79 042\$00
Auxiliar de terra	73 645\$00
Administrativos:	
Auxiliar administrativo	82 360\$00
Assistente administrativo III	117 494\$00
Assistente administrativo II	137 258\$00
Assistente administrativo I	169 745\$00

Lisboa, 1 de Setembro de 1999.

Pela SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 20 de Outubro de 1999.

Depositado em 2 de Novembro de 1999, a fl. 25 do livro n.º 9, com o n.º 373/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 2431 da citada publicação, na categoria J do anexo III («Remunerações mínimas mensais»), onde se lê «Operário de linha de pintura (pintura de garrafas)» deve ler-se «Operador de linha de pintura (pintura de garrafas)».

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas de Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas de Têxteis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Constatando-se que a redacção da cláusula 30.^a do CCT não se mostra conforme ao texto original, procede-se à necessária rectificação.

Assim, onde se lê:

«Cláusula 30.^a

Ajudas de custo

1 —
1650\$, para almoço ou jantar;
4450\$, para alojamento ou pequeno-almoço;

.....

4 — [...], as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros até ao limite actual do grupo obrigatório.»

deve ler-se:

«Cláusula 30.^a

Ajudas de custo

1 —
Almoço ou jantar — 1650\$;
Alojamento com pequeno-almoço — 4450\$.

.....

4 — [...], as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros até ao limite actual do seguro obrigatório.»

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II —CORPOS GERENTES

Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol — Eleição nos dias 11 e 12 de Junho de 1999 para o biénio de 1999-2001.

Assembleia geral

Presidente — Henrique Manuel da Silva Calisto.
Vice-presidente — Fernando Manuel F. Costa Santos.
1.º secretário — Duarte Nuno Figueiredo Leite de Sá.
2.º secretário — Mário Domingos da Silva Reis.

Direcção

Presidente — José Pereira de Oliveira.
Vice-presidentes:

Manuel José de Jesus Silva.
Francisco Correia de Figueiredo Andrade.
Jaime Moreira Pacheco.
Eduardo Augusto Costa Soares.
Vítor Manuel de Oliveira Maças.
Nicolau Tolentino Rodrigues de Castro.

José Alberto Martins da Silva Torres.
Vítor Manuel Perdigão Urbano.
Nicolau Barbosa Lopes Vaqueiro.
Armando da Silva Santos (Velhinha).
Raul Marcolino Santos Silva.
Manuel da Silva e Sousa.
José Carlos Gonçalves da Silva.
Arménio dos Reis Tomé.

Conselho fiscal

Presidente — Vítor Manuel Oliveira.
Vice-presidente — Francisco António Lucas Vital.
1.º secretário — António Manuel Frasco Vieira.
2.º secretário — Horácio José Paredes Mota Gonçalves.
Relator — António Emídio Teixeira de Magalhães.

Registado em 24 de Outubro de 1999, ao abrigo do
Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o
n.º 116/99, a fl. 39 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Confederação do Turismo Português — Eleição em 29 de Setembro de 1999 para o biénio de 1999-2001.

Mesa da assembleia geral

Presidente — APC — Associação Portuguesa de Casinos, representada pelo Dr. Mário Assis Ferreira.
Vice-presidente — AIHRSC — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração e Similares do Centro, representada por Alexandre de Almeida.
Vogal — PORTUCALE — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Turístico, S. A., representada pelo engenheiro Vítor Ferreira de Campos.

Direcção

Presidente — APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, representada pelo Dr. Atílio Forte.
Vice-presidentes:
AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, representada pelo Dr. Sérgio da Palma e Brito.

AHP — Associação dos Hotéis de Portugal, representada por Stefano Saviotti.

ARAC — Associação dos Industriais de Automóveis de Aluguer sem Condutor, representada por António Castanheira.

ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, representada pelo Dr. Carlos Moura.

ARHCESM — Associação Regional dos Hoteleiros da Costa do Estoril, Sintra e Mafra, representada pelo Dr. Fernando da Cunha Fernandes.

ATL — Associação Turismo de Lisboa — Lisbon Visitors and Convention Bureau, representada pelo Dr. Vítor Costa.

Conselho fiscal

Presidente — Top Tours Holding SGPS, S. A., representada por Rui Horta.

Vice-presidente — AIHSA — Associação dos Industriais de Hotelaria e Similares do Algarve, representada pelo Dr. Fernando Fernandes do Ó.

Vogal — CNIG — Conselho Nacional das Indústrias do Golfe, representada pelo engenheiro José Carlos Pinto Coelho.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

SOCIGALVA — Sociedade Portuguesa de Galvanização, L.^{da} — Eleição em 15 de Outubro de 1999 para o período de dois anos.

Efectivos:

Avelino António Pereira Amorim, 48 anos, detector de deficiências de fabrico, operário de 1.^a

António Proença de Oliveira, 49 anos, zincador, operário de 1.^a

João Francisco B. Bento, 53 anos, electricista de manutenção industrial mais de três anos.

Suplentes:

Rui Francisco Charrua, 60 anos, serralheiro mecânico, operário de 1.^a

Joaquim Sousa Silva, 49 anos, operador de banhos químicos e electroquímicos, chefe de equipa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Novembro de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 132, a fl. 14 do livro n.º 1.

