

Boletim do Trabalho e Emprego

9

1.ª SÉRIE

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

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 9	p. 383-462	8-MAR-1977
-----------------	--------	---------	-------	------------	------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:	Pág.
— Obrigatoriedade de as entidades patronais permitirem o exercício da actividade sindical nos locais de trabalho, em especial a cobrança das quotizações sindicais	384
— Autonomização do processo de negociação colectiva da Portucel	384
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. hoteleira e similares	385

Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT construção civil	386
------------------------------	-----

Portarias de extensão:

— PE da revisão salarial ao CCT para o comércio retalhista de Aveiro	389
— Aviso para PE do CCT da ind. de moagem do Centro e Sul	390
— Aviso para PE do CCT da ind. hoteleira e similares de Angra do Heroísmo	390

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT Companhia Carris de Ferro de Lisboa	391
— ACT entre a empresa Metropolitano de Lisboa e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço	419
— ACT entre empresas prestamistas do dist. do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto	450
— ACT Rodoviária Nacional — Rectificação	462

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Obrigatoriedade das entidades patronais permitirem o exercício da actividade sindical nos locais de trabalho, em especial a cobrança das quotizações sindicais

Em algumas e já numerosas empresas as entidades patronais têm impedido os delegados sindicais de proceder à cobrança de quotas dentro das empresas.

Mais concretamente, impedem a circulação dos delegados sindicais no local e tempo de trabalho para efectuarem a cobrança.

Em certas empresas as entidades patronais chegam mesmo a impedir a cobrança, em qualquer circunstância, através de ordens de serviço afixadas no local de trabalho.

Tal prática está contra o disposto na Constituição — artigo 57.º, n.º 2, alínea d) — e contra o disposto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, nomeadamente nos artigos 25.º, 32.º e 37.º daquele decreto-lei.

Na verdade, a actividade sindical na empresa tem de entender-se como um direito dos delegados sindicais fora do tempo normal de trabalho e dentro deste, segundo o crédito de horas previsto na lei ou no contrato colectivo.

Qualquer limitação a este exercício, nos termos legal e constitucionalmente permitidos, importa a prática, por parte das entidades patronais, de um acto ilícito, que tem de ser energicamente impedido e punido, se for praticado.

Acrescente-se que a recente disposição legal adoptada pelo Conselho de Ministros de 6 de Janeiro de 1977 proibindo a cobrança das quotas sindicais pelas entidades patronais em nada implicou com as disposições legais citadas do Decreto-Lei n.º 215-B/75 e muito menos (o que seria absurdo) com o disposto na Constituição.

Aliás, como se lê no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 841-B/76, visou-se «a consagração formal e ex-

pressa de princípios constitucionalmente garantidos», impedindo «uma imposição do regime e prática corporativista», que era determinada pelo artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, inteiramente contrária aos princípios da independência e liberdade do movimento sindical, constitucionalmente consagrados.

O que esta disposição legal e a que o Governo adoptou em 6 de Janeiro de 1977 não permitem é, com certeza, o impedimento do exercício da actividade sindical na empresa, desde que efectuada nos termos e com os limites legais, e de que faz parte, sem margem para dúvidas, a cobrança das quotas sindicais.

Termos em que determino:

1.º As entidades patronais estão obrigadas a permitir o exercício da actividade sindical dentro dos locais de trabalho e durante o tempo de trabalho, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, alínea d), da Constituição, e de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, em particular nos seus artigos 25.º, 32.º e 37.º

2.º Em especial deverão as entidades patronais permitir a cobrança das quotizações sindicais aos trabalhadores inscritos no sindicato a que pertençam os delegados sindicais que pretendam efectuar aquela cobrança, nos termos e com as limitações previstas, nomeadamente, no artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, se a cobrança for efectuada durante o período normal de trabalho.

3.º A Inspecção do Trabalho deverá proceder ao levantamento de autos de transgressões à citada lei de que tiverem conhecimento.

Ministério do Trabalho, 17 de Janeiro de 1977. — O Ministro do Trabalho, Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto.

Autonomização do processo de negociação colectiva da Portucel

I — Por despacho conjunto dos Ministérios da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 23 de Dezembro de 1976, foi autonomizado o processo de negociação colectiva das condições de trabalho da Portucel e fixado o dia 31 de Janeiro de 1977 como data limite para apresentação, por parte do conselho de gerência

desta empresa pública, de uma proposta de convenção colectiva de trabalho, se os sindicatos não lhe houverem entretanto apresentado a sua proposta única e conjunta.

2 — O trabalho já realizado pela Portucel em obediência ao mesmo despacho revelou, entretanto, ser

extremamente complexa a tarefa em causa, nomeadamente e pelas seguintes razões: dispersão, diversidade de modos de organização e decurso dos trabalhos de estruturação dos vários centros; multiplicidade de situações criadas em resultado de numerosas convenções colectivas anteriores, e diversidade de designações para trabalhadores desempenhando as mesmas funções e igualdade para trabalhadores desempenhando funções diferentes.

3 — Além disso, tem sido publicada ou anunciada nos últimos tempos legislação contendo matéria, imperativa ou programática, com implicações directas na negociação de condições de trabalho e cuja não consideração pode tornar inoperante grande parte do clausulado de qualquer convenção.

4 — Por outro lado, a necessidade de maior rentabilidade na actividade da Portucel exige que os refle-

xos económicos da convenção a subscrever sejam ponderados com segurança.

5 — Finalmente, pensa-se que o prazo fixado será também demasiado escasso para que os sindicatos interessados possam congregar esforços e elaborar uma proposta de convenção, no caso de nisso estarem interessados.

6 — Nestes termos, tendo em atenção o quadro legal referido no despacho conjunto referido em 1, determina-se que seja prorrogado até 31 de Março de 1977 o prazo fixado no n.º 2 do mesmo despacho conjunto.

Ministérios da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 31 de Janeiro de 1977. — O Ministro da Indústria e Tecnologia, *António Francisco Barroso de Sousa Gomes*. — O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector da ind. hoteleira e similares

Tendo-se frustrado as negociações directas do CCTV da Indústria Hoteleira e Similares, foi requerida pelas associações sindicais respectivas a intervenção do Ministério do Trabalho para proceder à tentativa de conciliação, ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro;

Convocadas sucessivas vezes para o efeito, sempre as associações patronais se recusaram a participar nos trabalhos, os quais, entretanto, se iniciaram e vêm a decorrer com a presença apenas da ENATUR (em representação das empresas nacionalizadas e das que são património do Estado), de algumas empresas interventionadas no sector e ainda de algumas empresas que exploram cantinas;

Encontram-se, pois, ausentes da negociação do CCTV a grande maioria das empresas do subsector de hotelaria e a totalidade das empresas do subsector de restaurantes e similares;

Considerando a necessidade de dotar o sector de regulamentação colectiva de trabalho uniforme;

Tendo em vista que, quanto às associações patronais, se verifica a condição prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Reconhecendo-se ainda que os aldeamentos turísticos devem igualmente integrar-se na regulamentação colectiva para o sector da hotelaria e similares e não possuindo os mesmos associação patronal que os represente, situação esta prevista na alínea b) do n.º 1 do referido artigo 21.º, determino a constituição de uma comissão técnica para proceder aos estudos preparatórios necessários à emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, com consideração pelas especificidades dos diversos subsectores, a qual terá a seguinte constituição:

- Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho, que presidirá;
- Um representante da Secretaria de Estado do Turismo;
- Dois representantes das associações sindicais autoras da proposta do CCTV;
- Dois representantes das associações patronais;
- Dois representantes do subsector de aldeamentos turísticos.

Ministério do Trabalho, 3 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonçalves*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a construção civil

Retribuições mínimas correspondentes a algumas categorias profissionais

Iniciada em meados de 1975 a celebração do novo contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil, tem sido prejudicada no seu normal processamento por razões várias, imputáveis a ambas as partes em presença.

Dadas essas vicissitudes e por imperativo de justiça social inadiável, o Conselho de Ministros, por resolução de 30 de Março de 1976, fixou mon antes actualizados das remunerações mínimas dos trabalhadores operários da construção civil situados nos níveis mais baixos da respectiva escala.

Logo imediatamente e porque não existiu intuito de substituição à via convencional, realizaram-se entre Abril e Agosto de 1976, no Ministério da Habitação, Urbanismo e Construção, por decisão do Conselho de Ministros, reuniões entre representantes daquele Ministério, dos Ministérios das Obras Públicas e do Trabalho e das partes celebrantes, com vista à análise do processo de contratação colectiva em causa e da situação económica do sector; nomeadamente, procurou-se a determinação do montante dos encargos implicados pela proposta de contrato colectivo de trabalho apresentada e a determinação das medidas indispensáveis possibilitadoras da revitalização e relançamento do sector.

Aquele montante foi então fixado, com acordo das partes, em 7 e 6,3 milhões de contos, no respeitante apenas às tabelas salariais, consoante estas sejam confrontadas com as tabelas salariais em vigor ou com os montantes efectivos das remunerações já praticadas então. Por outro lado, foram alcançadas conclusões sobre as medidas condicionantes dos referidos relançamento e revitalização, pressuposto da melhoria de condições da prestação de trabalho.

Tudo apresentado em Conselho de Ministros, na sua reunião de 2 de Setembro de 1976, acompanhado de uma proposta final de actuação, foi esta objecto de aprovação pelo Governo, significando-se, desse modo, a viabilidade económica das tabelas salariais propostas, mas sem se afirmar que outra via senão a convencional fosse utilizada para a respectiva consagração; nomeadamente, tinha-se presente a necessidade de acentos de posições entre as partes, a cuja vontade o Governo entendeu nunca poder nem dever substituir-se, salvo caso de perigarem interesses fundamentais.

Não obstante o grande empenho sempre manifestado pelo Governo na resolução rápida mas responsável do conflito colectivo pendente, a comissão negociadora sindical, em Outubro de 1976, entendeu correr todo o contacto com o Governo, através do Ministério competente, allegando não satisfação de exigência — inaceitável — de imposição por via administrativa do que então só de entendimento entre as partes poderia resultar.

Muito recentemente — desde os princípios do mês em curso —, assistiu-se de novo a um agravamento

do conflito, a que o Governo desde logo prestou especial atenção, procurando a sua superação, não obstante a rigidez da atitude da comissão negociadora sindical.

Ao longo de uma semana de trabalhos intensivos, foram tentadas pelos Ministérios da Habitação, Urbanismo e Construção e do Trabalho, junto das partes celebrantes do contrato colectivo, todas as hipóteses de obtenção de um acordo sobre a matéria salarial, ponto preliminar da discussão posterior do restante clausulado.

Os esforços do Governo depararam sistematicamente com a irredutibilidade das posições das partes, tendo permitido, contudo, concluir-se pela existência de um certo consenso quanto ao ponto da viabilidade imediata das remunerações mínimas para já pretendidas.

Perante a irredutibilidade referida, obstáculo intransponível às soluções mediadoras propostas pelo Governo, acha-se realizado impasse negocial que fundamenta e legitima, nos termos da lei, o recurso a via administrativa de regulamentação colectiva de trabalho.

Mais uma vez, constata-se a incapacidade das partes celebrantes em o conseguirem pela actuação razoável e realista que tem de lhes ser exigida, o Governo pretende tão-somente impedir que, por razão de extremismos de posições, saiam lesados interesses fundamentais dos trabalhadores do sector. Assim:

Considerando o longo período de tempo durante o qual não se verificou actualização das retribuições mínimas dos trabalhadores que prestam serviço no sector da construção civil;

Considerando o aumento de custo de vida que durante esse mesmo período se registou;

Considerando que o aumento de encargos implicado pela fixação de novas tabelas salariais não ultrapassa o montante de 15 % das remunerações praticadas;

Considerando que as várias medidas já decididas pelo Governo ou a tomar no mais curto lapso de tempo, no sentido do relançamento do sector, permite confirmar a deliberação do Conselho de Ministros quanto à viabilidade das tabelas salariais a consagrar;

Considerando, finalmente, que algumas entidades patronais vêm já praticando remunerações superiores às fixadas nas tabelas salariais vigentes:

Entende o Governo dever fazer uso da competência que lhe assiste, no circunstancialismo descrito, de fixar remunerações mínimas actualizadas para os trabalhadores em questão.

2. Com tal decisão, porém, o Governo não deixa de ter bem firme o intuito de não só não influenciar minimamente o conteúdo da regulamentação colectiva de trabalho integral para o sector, que espera ver subsequentemente acordado entre as partes, como

tão-pouco, implicitamente sequer, afirmar ou determinar um qualquer modo de ser de verticalização de regulamentação colectiva, pretendida pelas associações sindicais, mas que tem de resultar do acordo das partes.

Assim e desde logo, a presente portaria afirma-se aplicável apenas às entidades patronais dos sectores de actividade incluídos no âmbito sectorial das associações patronais expressamente referidas.

Por outro lado, sempre pela mesma preocupação, apenas são abrangidos os trabalhadores em relação aos quais já vigora regulamentação colectiva específica para o sector — empregados de escritório e corrélativos, electricistas, técnicos de desenho e operários da construção civil — e aqueles que, por razão de identidade ou similaridade de posições funcionais, nada justificaria que ficassem excluídos — metalúrgicos, rodoviários e caixeiros. A inclusão destes últimos, dada a fraca densidade da respectiva participação no sector, não é susceptível de determinar incomparabilidade de encargos.

Quanto aos trabalhadores abrangidos, sempre pela mesma razão de não se pretender determinar de qualquer modo o conteúdo da regulamentação colectiva que as partes têm de celebrar, apenas são contempladas as profissões e categorias profissionais já existentes e consagradas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes no sector, as quais são situadas nos níveis salariais que actualmente ocupam no conjunto considerado.

Finalmente, no que respeita aos valores salariais fixados na presente portaria, eles apenas diferem muito ligeiramente dos constantes da proposta sindical tomada como base de consideração. Ponderada essa proposta, foi a mesma considerada inaceitável, não pelos valores em si mesmo considerados, mas em função da respectiva apreciação relativa. Num sector como o da construção civil, em que são muito marcadas as diferenças de qualidade de trabalho e de graus de especialização e de responsabilidade e em que se impõem incentivos à produtividade, que passam necessariamente pela questão salarial, não parece sequer discutível a inconveniência e inadmissibilidade mesmo de um leque salarial excessivamente apertado. Ora, a proposta sindical, entre as categorias objecto da presente portaria, apresenta um leque de apenas cerca de 1 para 2,1. Porque assim não pôde aceitar-se, procurou-se modificar o leque salarial em 1 para 3, mantendo uma larga faixa central no nível proposto pelas associações sindicais e situando nos níveis salariais intermédios e mais próximos dos superiores os trabalhadores com mais elevada qualificação profissional.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e da Habitação, Urbanismo e Construção, o seguinte:

BASE I

1. A presente portaria é aplicável a todas as entidades patronais dos sectores de actividade incluídos

no âmbito sectorial das associações patronais da construção civil e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais referidas na tabela salarial constante da base seguinte.

2. Sem prejuízo do recurso à via convencional, pelas partes, a revisão das tabelas salariais actualmente em vigor nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, para o sector da construção civil, fica dependente da portaria conjunta dos Ministros da República respectivos e dos Ministros do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e da Habitação, Urbanismo e Construção.

BASE II

São fixadas as seguintes retribuições mínimas para os trabalhadores das profissões e categorias profissionais referidas:

Tabela de remunerações

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório	ESC	13 500\$00
	Chefe geral de serviços	ESC	
	Director de serviços	ESC	
II	Analista de programas	ESC	12 500\$00
	Chefe de departamento	ESC	
	Chefe de divisão	ESC	
	Chefe de serviço	ESC	
	Desenhador-projectista	TD	
	Encarregado-geral	CC	
III	Assistente operacional	TD	10 700\$00
	Chefe de oficina	CC	
	Chefe de secção	ESC	
	Encarregado	EL	
	Guarda-livros	ESC	
	Planificador	TD	
	Programador	ESC	
IV	Tesoureiro	ESC	9 750\$00
	Encarregado fiscal	CC	
V	Oficial electricista principal ...	EL	9 500\$00
	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção	COM	
	Chefe de vendas	COM	
	Controlador	CC	
	Encarregado de 1.ª	CC	
	Encarregado de armazém	COM	
	Oficial electricista	EL	
VI	Subchefe de secção	ESC	8 750\$00
	Desenhador	TD	
	Encarregado de 2.ª	CC	
	Inspector de vendas	COM	
	Medidor	TD	
VII	Medidor-organizantista	TD	8 500\$00
	Arvorado ou seguidor	CC	
	Pintor-decorador de 1.ª	CC	
	Tractorista	CC	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações	Níveis	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações
VIII	Armador de ferro de 1. ^a	CC	8 200\$00	IX	Espalhador de betuminosos ...	CC	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CC			Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	ESC	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. ^a	CC			Estucador de 2. ^a	CC	
	Assentador de revestimentos	CC			Ferramenteiro	CC	
	Assentador de tacos	CC			Ferreiro ou forjador de 2. ^a ...	MET	
	Cabouqueiro ou montante de 1. ^a	CC			Fingidor de 2. ^a	CC	
	Caixa	ESC			Fresador mecânico de 2. ^a	MET	
	Caixeiro de 1. ^a	COM			Funileiro ou latoeiro de 2. ^a ...	MET	
	Caixeiro de praça	COM			Impermeabilizador	CC	
	Calceteiro	CC			Mandrilador mecânico de 2. ^a ...	MET	
	Caixeario-viajante	COM			Metalizador de 2. ^a	MET	
	Canalizador de 1. ^a	MET			Montador de andainas	CC	
	Canteiro de 1. ^a	CC			Montador de estores	CC	
	Carpinteiro de limpos de 1. ^a ...	CC			Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1. ^a	MET	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1. ^a	CC			Montador de chapas de fibrocimento	CC	7 500\$00
	Cimenteiro de 1. ^a	CC			Montador de tubagens de fibrocimento	CC	
	Cobrador	ESC			Motorista de ligeiros	ROD	
	Condutor-manobrador	CC			Operador de máquinas de contabilidade	ESC	
	Correspondente em línguas estrangeiras	ESC			Operador de quimadeira de 2. ^a	MET	
	Decapador por jacto de 1. ^a ...	MET			Pedreiro de 2. ^a	CC	
	Ensaiador-afinador de 1. ^a	MET			Pintor de 2. ^a	CC	
	Entivador	CC			Pintor-decorador de 2. ^a	CC	
	Escriturário de 1. ^a	ESC			Propagandista	COM	
	Esteno-dactilógrafa em línguas estrangeiras	ESC			Rebarbador de 2. ^a	MET	
	Estucador de 1. ^a	CC			Serrador mecânico de 2. ^a	MET	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a ...	MET			Serralheiro civil de 2. ^a	MET	
	Fiel de armazém	COM			Serralheiro mecânico de 2. ^a ...	MET	
	Fingidor de 1. ^a	CC			Soldador de 2. ^a	MET	
	Fresador mecânico de 1. ^a	MET			Vendedor	COM	
	Funileiro ou latoeiro de 1. ^a ...	MET		X	Arquivista técnico	TD	
	Ladrilhador ou azulejador	CC			Escrítorário de 3. ^a	ESC	
	Mandrilador mecânico de 1. ^a	MET			Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2. ^a	MET	
	Marmoritador	CC			Perfurador-verificador	ESC	
	Marteleiro	CC			Pré-oficial do 1. ^o ano	EL	
	Metalizador de 1. ^a	MET			Telefonista	ESC	
	Mineiro	CC			Tirocinante do 2. ^o ano	TD	
	Motorista de pesados	ROD		XI	Ajudante do 2. ^o ano	EL	
	Operador de quimadeira de 1. ^a	MET			Caixa de balcão	COM	
	Operador mecanográfico	ESC			Caixeiro de 3. ^a	COM	
	Pedreiro de 1. ^a	CC			Dactilógrafo do 3. ^o ano	ESC	
	Pintor de 1. ^a	CC			Estagiário do 3. ^o ano	ESC	
	Pré-oficial do 2. ^o ano	EL			Guarda	CC	
	Promotor de vendas	COM			Praticante	CC	
	Prospector de vendas	COM			Praticante	MET	
	Rebarbador de 1. ^a	MET			Servente	CC	
	Serrador mecânico de 1. ^a	MET		XII	Ajudante do 1. ^o ano	EL	
	Serralheiro civil de 1. ^a	MET			Aprendiz (maior de 18 anos)	CC	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	MET			Caixeiro-ajudante	COM	
	Soldador de 1. ^a	MET			Contínuo	ESC	
	Sondador	MET			Dactilógrafo do 2. ^o ano	ESC	
	Técnico de vendas ou vendedor especializado	CC			Distribuidor	COM	
		COM			Estagiário do 2. ^o ano	ESC	
					Operador heliográfico	CLL	
					Porteiro	ESC	
					Servente ou auxiliar de armazém	COM	
IX	Apontador	CC	7 500\$00		Tirocinante do 1. ^o ano	TD	
	Armador de ferro de 2. ^a	CC	XIII	Ajudante do 2. ^o ano	CC		
	Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2. ^a ...	CC		Aprendiz do 4. ^o ano	MET		
	Batedor de maço	CC		Auxiliar menor do 2. ^o ano ...	CC		
	Cabouqueiro ou montante de 2. ^a	CC		Dactilógrafo do 1. ^o ano	ESC		
	Caixeiro de 2. ^a	COM		Estagiário do 1. ^o ano	ESC		
	Canalizador de 2. ^a	MET		Praticante do 3. ^o e 4. ^o anos ...	TD		
	Canteiro de 2. ^a	CC					
	Capataz	CC					
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a ...	CC					
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	CC					
	Cimenteiro de 2. ^a	MET					
	Decapador por jacto de 2. ^a ...	COM					
	Demonstrador	MET					
	Ensaiador-afinador de 2. ^a	ESC					
	Escriturário de 2. ^a	ESC					

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações
XIV	Aprendiz de 16 anos Aprendiz do 3.º ano Auxiliar de limpeza Praticante do 3.º ano	EL MET ESC/CC COM	5 000\$00
XV	Aprendiz do 1.º ano (menor de 18 anos) Aprendiz do 2.º ano Aprendiz de 15 anos Auxiliar menor do 1.º ano ... Paquete Praticante do 2.º ano Praticante do 1.º e 2.º anos ...	CC MET EL CC ESC COM TD	4 500\$00
XVI	Aprendiz do 1.º ano Aprendiz de 14 anos Praticante do 1.º ano	MET EL COM	4 250\$00

Siglas dos grupos profissionais

CC — Operários da construção civil.
 COM — Trabalhadores de armazém.
 EL — Electricistas.
 ESC — Trabalhadores de escritório e correlativos.
 MET — Metalúrgicos.
 ROD — Rodoviários.
 TD — Técnicos de desenho.

BASE III

A tabela salarial constante da base anterior produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1977, podendo os encargos resultantes dessa retroactividade ser pagos em prestações mensais, até ao final do mês de Junho do ano em curso.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e da Habitação, Urbanismo e Construção, 7 de Março de 1977. — O Ministro da Habitação, Urbanismo e Construção, *Eduardo Ribeiro Pereira*. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonçalves*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da revisão salarial do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 6/75, de 15 de Fevereiro, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Grémio de Comércio do Concelho de Aveiro e o Sindicato Nacional dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Aveiro.

Ulteriormente, entre o referido organismo sindical, agora denominado Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro, e a Associação Comercial de Aveiro foi negociada a revisão das retribuições previstas naquela convenção, revisão que foi publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12/76, de 30 de Junho.

Considerando que aquela revisão salarial só abrange as entidades representadas pela associação patronal outorgante;

Considerando a existência de empresas do mesmo sector não filiadas naquela associação que têm ao seu serviço trabalhadores inscritos no sindicato sénior;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores do sector, a nível do concelho de Aveiro;

Considerando que razões específicas de dimensão e circunstancialismo económico aconselham certas restrições de extensão no tocante às mercearias e empresas nacionalizadas ou intervencionadas;

Atento ainda que a função social prosseguida pelas cooperativas de consumo impõe a sua exclusão do âmbito da presente portaria;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16/76, de 30 de Agosto, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

Artigo 1.º — 1. As disposições constantes da revisão salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro e a Associação Comercial de Aveiro, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12/76, de 30 de Junho, são tornadas extensivas, salvo o disposto nos números seguintes, a todas as entidades patronais que, no concelho de Aveiro, exerçam o comércio a retalho, nomeadamente supermercados, hipermercados, charcutarias e mercearias, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação

sindical signatária ou que, não o sendo, se possam nela filiar.

2. Não são abrangidos pela extensão determinada no número anterior as entidades patronais nem os trabalhadores de:

- a) Cooperativas de consumo;
- b) Mercearias com três ou menos trabalhadores;
- c) Empresas intervencionadas ou nacionalizadas.

3. Mediante acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro e as entidades patronais interessadas, a extensão determinada no n.º 1 poderá passar a abranger, no todo ou em parte, os casos exceptuados no número anterior.

Art. 2.º— 1. A presente portaria produz efeitos desde a data da produção de efeitos da alteração

salarial a que se refere, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos até ao máximo de nove prestações mensais, contadas a partir da data da entrada em vigor deste diploma.

2. Nos casos de aplicação por força do n.º 3 do artigo anterior, a data de início da produção de efeitos será a fixada nos acordos previstos.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, 2 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*.

Ministério do Comércio e Turismo, 1 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*.

Ministério do Trabalho, 28 de Fevereiro de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonçalves*.

Aviso para PE do CCT entre o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul e as Assoc. de Industriais de Moagem do Centro, do Sul, Alimentos Compostos para Animais, Massas Alimentícias e de Arroz

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul e as Associações de Industriais de Moagem do Centro, do Sul, Alimentos Compostos para Animais, Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e de Arroz, publicadas no *Boletim*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1977, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas Associações patronais outorgantes, exerçam, nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro, alguma das actividades de moagem de trigo, com

peneiração (farinhas espoadas), alimentos compostos para animais, massas alimentícias e de arroz, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas Associações outorgantes.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. de Angra do Heroísmo, em representação de todas as empresas suas associadas que neste dist. exercem a ind. hoteleira e similares, e o Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. de Angra do Heroísmo.

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do prescrito no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito de Angra do Heroísmo, em representação de todas as empresas suas associadas que neste distrito exercem a indústria hoteleira e similares, e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Angra do Heroísmo,

publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 24/76, de 30 de Dezembro.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do artigo supracitado, tornará a convenção extensiva por um lado às demais entidades patronais que no distrito de Angra do Heroísmo se dediquem à indústria hoteleira e similares, não inscritas na Associação patronal outorgante, à excepção da base dos Estados Unidos da América, e por outro aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na Associação outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa e os sind. representativos dos seus trabalhadores

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão do acordo colectivo de trabalho

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, a empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos actuais organismos sindicais outorgantes ou por aqueles que os venham a substituir.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1. Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*. O subsídio de férias é devido a todos os trabalhadores que gozem férias a partir de 1 de Janeiro de 1976. Os vencimentos e complementos de reforma são devidos desde o dia 1 de Setembro de 1976.

2. O presente acordo não poderá ser revisto antes de decorridos doze meses sobre a sua entrada em vigor.

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

Cláusula 3.^a

(Revisão)

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

2. A denúncia far-se-á por escrito, com indicação das cláusulas que se pretende rever, até sessenta dias antes do termo de cada período de vigência.

A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, implicará a apresentação de uma proposta de revisão do acordo, até sessenta dias antes do termo do período de vigência.

3. A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada uma contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

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

5. Findo o período de negociações estabelecido no número anterior sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, obrigatoriamente, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de quinze dias úteis.

6. Terminada a fase de conciliação sem se ter chegado a acordo, entrar-se-á na fase de arbitragem nos termos da lei.

Cláusula 4.^a

(Comissão paritária)

1 — a) É constituída uma comissão paritária, formada por três representantes da comissão administrativa e três dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito.

Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, estes convocarão os sindicatos respectivos como assessores, os quais não terão direito a voto.

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

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

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

2 — a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa.

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

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

3. São atribuições da comissão paritária as seguintes:

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

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

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

4 — a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros efectivos de cada uma das partes.

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes.

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por acordo dos seus membros, são automaticamente aplicáveis à comissão administrativa da empresa e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

(Obrigações da empresa e garantias do trabalhador)

A empresa obriga-se a:

- 1) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores da higiene, segurança e medicina no trabalho;
- 2) Não exigir do trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 16.^a (reversão profissional);
- 3) Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da empresa sem prejuízo do serviço, o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daíllo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa;
- 4) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;
- 5) Não criar obstáculos ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical;
- 6) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 7) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde ateste a situação profissional deste na empresa, mas tão-somente sobre o assunto requerido;
- 8) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem

ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;

- 9) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;
- 10) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- 11) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cujo desaparecimento ou inutilização venha eventualmente a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguar os motivos do desaparecimento ou esclareça as condições da inutilização e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;
- 12) A empresa enviará, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respetivos sindicatos os mapas da quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas;
- 13) Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste acordo.

Cláusula 6.^a

(Obrigações do trabalhador e garantias da empresa)

O trabalhador obriga-se a:

- 1) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;
- 2) Observar os horários e demais normas destinados ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;
- 3) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;
- 4) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;
- 5) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;
- 6) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

- 7) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;
- 8) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

(Condições de admissão)

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

- a) Ter a idade mínima de 14 anos, tratando-se de aprendizes, nas profissões que admitam aprendizes;
- b) Ter cumprido o serviço militar ou ser dele isento, para o pessoal do tráfego, ou ter a idade mínima de 18 anos, para o restante pessoal;
- c) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas por lei;
- d) Possuir a carteira profissional, quando tal seja obrigatório;
- e) Não possuir incapacidade física absoluta para o exercício das funções a que se candidata.

2. Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, na cláusula 8.^a (condições especiais de admissão) e ainda na cláusula 17.^a (regimes especiais de promoção).

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

Cláusula 8.^a

(Condições especiais de admissão)

1. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas sindicais específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão, a observância de tais normas prevalece sobre as definidas na cláusula 7.^a (condições de admissão).

2. A admissão de trabalhadores para lugares criados de novo obriga a empresa a definir previamente as novas funções a desempenhar, a fim de que os delegados sindicais se pronunciem sobre a justificação de tais lugares e sobre a oportunidade do seu preenchimento através de candidaturas internas.

Cláusula 9.^a

(Readmissão)

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

2. As demissões com justa causa do trabalhador por parte da empresa não dão direito a eventual readmissão do mesmo.

3. O trabalhador readmitido nos termos do n.º 1 não poderá invocar a antiguidade anterior na empresa ou qualquer outra regalia.

4. O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

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

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

3. Durante o período experimental a comissão administrativa da empresa só poderá recusar a admissão do trabalhador desde que este revele impossibilidade de se ajustar às funções que lhe virão a ser confiadas, devendo ouvir previamente os delegados sindicais.

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

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

Cláusula 11.^a

(Contratos a prazo)

1. Para a realização de trabalhos determinados a empresa poderá celebrar contratos a prazo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem prazo, em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2. Poderão ser celebrados contratos a prazo, nomeadamente com trabalhadores altamente especializados para a realização de trabalhos de carácter transitório.

3. A duração do contrato a prazo não poderá ser superior a seis meses nem será, em princípio, renovável.

4. A retribuição a pagar ao trabalhador nestes casos será a prevista neste acordo para a respectiva categoria.

5. Os contratos a prazo deverão ser celebrados mediante consulta prévia dos representantes dos trabalhadores (Comissão de Unidade Sindical dos Trabalhadores, ou seja a CUST).

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

7. Para efeitos de substituições temporárias imprevistas a empresa poderá admitir trabalhadores, a título provisório, mas somente durante o período de ausência dos trabalhadores substituídos.

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais e chefias

Cláusula 12.^a

(Quadro do pessoal da empresa)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

(Categorias profissionais)

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

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

A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a prévia definição quer da respectiva ficha de funções, quer do grupo em que será integrada.

Cláusula 14.^a

(Trabalhadores com funções de chefia)

1. As chefias consideradas nos diversos grupos profissionais definidos no anexo I seguirão as equiparações estabelecidas para os respectivos oficiais de acordo com o quadro seguinte:

Sector oficial	Sector do tráfego	Sector administrativo
Chefe de quadro da subestação de Santos. Mestre.	Inspector-chefe.	Chefe de secção. Chefe de secção monitor de informática. Enfermeiro coordenador.
Chefe de quadro da subestação do Arco do Cego. Contramestre.	Inspector.	Chefe de caixa local. Subchefe de secção.
Chefe de quadro das subestações de S. Amaro e Glória. Operário-chefe.	Controlador.	Adjunto de chefe de caixa local. Caixeiro-encarregado. Chefe de balcão. Fiel-chefe.

2. Constituem cargos de chefia a que o trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais os referidos no quadro anterior.

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

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

5. A comissão administrativa, os trabalhadores, através dos seus delegados sindicais, ou a CUST têm competência para propor a elaboração de processos de inquérito com vista à análise da actuação dos chefes actuais referidos no n.º 1 ou dos que vierem a ser indicados no respectivo sector ou profissão.

A elaboração do inquérito ficará a cargo da comissão de disciplina, que apresentará um relatório final e proposta de decisão à comissão administrativa e à CUST.

A decisão final competirá à comissão administrativa da empresa, depois de tomar conhecimento do parecer da CUST.

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

7. Os trabalhadores que ocupem actualmente cargos de chefia mantêm o direito à remuneração que vêm recebendo, se ela for superior à prevista neste acordo para os de igual situação profissional.

CAPÍTULO V

Formação, acesso e reconversão profissional

Cláusula 15.^a

(Formação e acesso profissional)

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

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

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

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

5. A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores informações acerca da sua assiduidade, para confirmar ou anular a autorização referida nos mesmos números.

6. São responsáveis pelo respeito e boa execução prática destes direitos do trabalhador os chefes directos do mesmo. Consideram-se chefes directos dos trabalhadores todos aqueles, actuais ou futuros, que são referidos no n.º 1 da cláusula 14.^a «Trabalhadores com funções de chefia».

7. Os períodos de formação profissional terão as seguintes durações máximas:

- a) Para as profissões que requeiram aprendizagem como metalúrgicos e electricistas: sete anos, escalonados conforme o definido na tabela de remunerações, anexo II;
- b) Para os trabalhadores cujo exercício da profissão esteja condicionado à posse de carta ou diploma específico requerer-se apenas a sua posse;
- c) Para os trabalhadores para cujas funções se requer apenas um estágio ou adaptação às novas tarefas, durante um tempo reduzido: o tempo indispensável para essa adaptação ou habilitação, podendo ser o período experimental, se não se justificar período superior;
- d) Os trabalhadores, auxiliares ou outros, passivos de uma profissão com aprendizagem, nos termos da cláusula 17.^a «Regimes especiais de promoção», passarão à categoria de oficial, nos termos da alínea b) deste número, logo que sejam considerados habilitados, o que deverá verificar-se no prazo máximo de dois anos após a sua passagem em concurso, com excepção do disposto no n.º 5 da cláusula 17.^a «Regimes especiais de promoção».

8. Findos estes períodos, o trabalhador gozará de todas as garantias, de remuneração e outras, devidas a um oficial da respectiva profissão.

A remuneração será processada nos termos do n.º 2 da cláusula 36.^a «Retribuição do trabalho».

9. Os períodos definidos ou a definir de acordo com o n.º 7 desta cláusula deverão ser abreviados, desde que o trabalhador se revele suficientemente habilitado antes do seu termo.

Cláusula 16.^a

(Reconversão profissional)

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

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

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

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

5. A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores em causa a sua inscrição para o preenchimento do lugar.

Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de oito dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões.

6. O trabalhador não poderá recusar mais de duas ofertas de postos de trabalho para os quais está indicado.

A recusa de oferta de três postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar e é punível nos termos das alíneas c) ou d) da cláusula 44.^a (sanções disciplinares).

7. No preenchimento de vagas, o pessoal com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência, entre outras, nas profissões de caixa-bilheteiros, aponentadores, caixas de bares e cantinas, contínuos, guardas e porteiros.

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

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de promoção e concursos

Cláusula 17.^a

(Regimes especiais de promoção)

1. As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer profissionais para profissões diferentes dasquelas que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitas ao estabelecido na cláusula 15.^a (formação e acesso profissional).

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

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

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

5. Nas profissões onde exista aprendizagem, se os auxiliares a promover tiverem menos de 22 anos de

idade deverão ser colocados na categoria correspondente à sua idade.

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

Cláusula 18.^a

(Comissão para promoções e acesso profissional)

1. São constituídas três comissões para apreciação de promoções e formação ou acesso profissional, com a seguinte constituição:

Um engenheiro ou um chefe de serviços para o sector administrativo;
Um trabalhador com funções de chefia;
Três outros trabalhadores, um dos quais será delegado sindical.

2. As comissões serão as de tráfego, oficinas e administrativa e tratarão das funções acima referidas e que digam respeito ao pessoal por elas abrangido.

3. As comissões competem avaliar os conhecimentos dos trabalhadores admitidos a concurso para admissão na empresa, preparar os programas dos concursos de promoção a realizar em cada profissão e participar na elaboração dos programas de formação profissional.

4. Todos os elementos destas comissões serão escolhidos por eleição dos trabalhadores do respectivo grupo de profissões abrangidas pelas três comissões entre trabalhadores desses mesmos grupos.

5. O plenário ou assembleia que proceder à eleição da comissão poderá destituir a totalidade ou parte dos seus elementos.

6. As decisões finais sobre promoções e acesso profissional competem à comissão administrativa, depois de obtido o parecer da comissão para promoções.

7. Poderão ser escolhidos entre os membros das três comissões elementos que venham a constituir uma comissão coordenadora, à qual, caso venha a ser constituída, competirá coordenar os trabalhos das comissões de acordo com a CUST.

Cláusula 19.^a

(Concursos)

1. Será aberto concurso para preenchimento de vagas, se se justificar a sua manutenção, ou de novos lugares, no prazo máximo de trinta dias após a verificação daquelas situações. Este concurso poderá ser documental ou por prestação de provas.

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

3. Os concursos versarão apenas sobre os programas e exames técnicos específicos a estabelecer para cada profissão pelas comissões previstas na cláu-

sula 18.^a (comissão para promoções e acesso profissional), que procederão também à análise e decisão sobre as provas.

4. A comissão poderá solicitar a colaboração de trabalhadores especialistas dos assuntos relativos aos programas, sem, contudo, terem direito a voto.

5. Os motivos da decisão e os pareceres dos elementos da comissão ou dos colaboradores farão parte de uma acta dos resultados.

6. Sempre que a comissão administrativa tenha dúvidas ou pretenda levantar objecções à forma como foram preparadas as provas, ao seu conteúdo ou à classificação feita, poderá convocar a respectiva comissão para, em conjunto, analisarem o problema.

7. Entre os candidatos com iguais condições de competência profissional, têm preferência no preenchimento de lugares os trabalhadores ao serviço da empresa com categoria profissional do grupo inferior ou equiparado à do objecto do concurso, dentro das condições definidas nos n.^{os} 2 e 3 da cláusula 18.^a (comissão para promoções e acesso profissional).

8. Em todas as provas poderão estar presentes, como observadores e garantia do exacto cumprimento dos princípios definidos neste acordo, um delegado da direcção do sindicato e um delegado da comissão administrativa da empresa, devidamente credenciados para o efeito.

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

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

11. Qualquer dos concorrentes, ou as direcções sindicais a pedido dos mesmos, tem acesso à consulta dos processos relativos ao concurso efectuado.

Cláusula 20.^a

(Preenchimento de vagas de guarda-freio)

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

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

Cláusula 21.^a

(Aprendizagem e carreira profissional)

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

2. Os aprendizes que não frequentem cursos profissionais terão:

Três anos de aprendizagem, se a iniciarem com 14 ou 15 anos;

Dois anos de aprendizagem, se a iniciarem com 16 anos;

Um ano de aprendizagem, dividido em dois semestres, correspondentes às remunerações fixadas para o 2.^º e 3.^º anos, se a iniciarem com 17 anos ou mais.

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

Três anos de aprendizagem, se se encontrarem a frequentar o 1.^º ano aquando da sua admissão na empresa;

Dois anos de aprendizagem, se frequentarem o 2.^º ano;

Um ano de aprendizagem, dividido em dois semestres, se frequentarem o 3.^º ou o 4.^º ano.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Horário de trabalho e tolerância de ponto

Cláusula 22.^a

(Horário de trabalho)

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

2. O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adoptados.

Os trabalhadores que, nos termos do anterior ACT, têm horários normais constantes inferiores a estes mantêm-los-ão.

Para os trabalhadores do tráfego o horário não deverá ultrapassar oito horas por dia.

3. Não haverá isenção de horário de trabalho para nenhum dos trabalhadores abrangidos por este acordo, salvo aqueles que a comissão administrativa e os delegados sindicais justifiquem.

4. O controlo do exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo.

5. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Exceptuam-se os casos em que a natureza do serviço ou interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representantes desse pessoal.

6. Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que trabalham em regime de horários seguidos, que terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço. Neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de sete e um máximo de oito.

7. O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a dez horas. Para os trabalhadores do tráfego só com a sua concordância e dentro das possibilidades e necessidades do serviço, a fim de ocorrer às necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a quatro horas nem superior a sete horas e, neste caso, a duração semanal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas nem inferior a trinta e seis, sem que tal dê lugar a redução de remuneração.

Este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6 horas e 30 minutos nem depois das 8 horas e 30 minutos.

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

9. Em qualquer caso a substituição deverá estar assegurada no acto de render. Se não estiver, duas actuações haverá que considerar:

1.^a — Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao término da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto, continuará com a carreira até ao novo local de rendição. Se não estiver garantido substituto, pode recolher directamente à estação, se assim o entender;

2.^a — Se se trata de uma rendição no término da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não lhe for assegurado, pode recolher imediatamente à estação, se assim o entender.

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

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

$$\frac{N \times 52 \text{ semanas}}{12 \text{ meses}} = X \text{ horas mensais}$$

sendo N o número de horas de trabalho semanais.

12. Os horários de trabalho e escalas de serviço, antes de serem enviados à Direcção-Geral do Trabalho para aprovação, serão discutidos e aprovados pelos delegados sindicais dos trabalhadores a quem dizem respeito.

Cláusula 23.^a

(Pessoal do serviço de ordens)

1. Os cobradores, guarda-freios e os motoristas de serviço público são organizados em duas escalas: normal e de serviço de ordens. Estes últimos são os mais modernos e o seu número não excederá um terço do total das categorias profissionais indicadas.

2. Para as carreiras extraordinárias, o pessoal de serviço de ordens será escalado, tal como para os serviços de carreiras normais, por forma a percorrerem-nas rotativamente.

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

Cláusula 24.^a

(Tolerância de ponto)

1. Os trabalhadores da Carris não considerados no n.^o 10 da cláusula 22.^a (horário de trabalho) têm uma tolerância de cinco minutos sobre o horário de cada entrada e de cinco minutos sobre o de cada saída

2. Qualquer fração por período a mais para além de cinco minutos implica a perda de tempo por fracções de quarto de hora.

Cláusula 25.^a

(Compensação de tempo de atraso para descanso)

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

CAPÍTULO VIII

Trabalho extraordinário e trabalho nocturno

Cláusula 26.^a

(Trabalho extraordinário)

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

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

3. O número de horas extraordinárias possíveis por cada trabalhador não deverá exceder cento e cinquenta horas anuais, devendo procurar-se que, mensalmente, não sejam excedidas doze horas e trinta minutos.

Quaisquer situações anómalas que conduzam à necessidade de ultrapassar este limite deverão ser submetidas à apreciação da comissão paritária.

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

5. O trabalho extraordinário será remunerado com o acréscimo de 50% em dias normais de trabalho. Quando realizado em domingos ou dias equiparados nos termos do n.º 3 da cláusula 28.^a (descanso semanal e feriados), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100%.

Quando realizado em sábados ou em dia equiparado, ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com o acréscimo de 100%.

Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos será equivalente a sábado o primeiro dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

Cláusula 27.^a

(Trabalho nocturno)

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

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

3. O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte é remunerado com o acréscimo uniforme de 12\$50 por hora, independentemente do vencimento do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Descanso semanal, férias e licenças sem retribuição

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal e feriados)

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

2. Para os trabalhadores ligados ao tráfego e para todos aqueles em que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo ser-lhes-á assegurado um horário com dois dias seguidos de descanso e que permita a coincidência do descanso cem o domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas, a menos que os trabalhadores mostrem desejo em contrário e haja concordância da empresa.

Os trabalhadores do tráfego manterão o sistema de folgas anteriormente em vigor.

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

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

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

5. Os trabalhadores que, por exigência do serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados serão remunerados do seguinte modo:

a) Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de forma sistemática e ao longo de todo o ano, estejam sujeitos àqueles condicionalismos receberão por cada feriado, com exceção dos coincidentes com sábados, domingos ou situação de baixa, um acréscimo de remuneração igual a $\frac{2}{30}$ da retribuição mensal.

Os trabalhadores abrangidos por esta disposição e que faltem ao serviço num feriado coincidente com um sábado ou domingo perdem sempre o direito ao acréscimo de $\frac{2}{30}$ da remuneração mensal correspondente ao primeiro feriado que coincida com a sua folga, quer a falta seja justificada, quer injustificada.

Não se consideram faltas, para o disposto no parágrafo anterior, as ausências ao serviço pelos seguintes motivos: casamento, nojo, férias, aniversário, doença súbita grave ou qualquer ausência para cumprimento de deveres impostos por lei;

b) Os trabalhadores que, de uma maneira não sistemática ou durante uma parcela do ano, estejam sujeitos àquele condicionalismo receberão por cada feriado trabalhado $\frac{2}{30}$ da retribuição mensal, ainda que o feriado coincida com um sábado ou com um domingo.

Os feriados são pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.

6. Sempre que haja «pontes» não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do serviço, não possam descansar no dia da «ponte» gozarão um dia em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

1. Todo o trabalhador tem direito a trinta dias de férias por ano. As férias vencem-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte. O trabalhador só tem, porém,

direito a gozar férias no ano civil imediato ao da sua admissão a partir de 1 de Abril.

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

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

4. A época normal de férias será a compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possam ser concedidas férias totais na época normal de férias será assegurado um mínimo de quinze dias durante aquela época, sempre que o trabalhador não manifeste preferência por gozar a totalidade das férias em qualquer outra época.

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

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

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

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

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

9. O trabalhador que se encontre na situação de doente, tendo prestado qualquer tempo de trabalho no ano a que as férias respeitam, terá direito a férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio após o seu regresso ao trabalho.

Se o trabalhador não tiver podido gozar as férias relativas ao ano anterior no ano em que teve baixa, por se encontrar doente ou por ter sido reformado, receberá a importância correspondente ao subsídio de férias até 31 de Dezembro desse ano, caducando o direito a estas férias se as não tiver podido gozar até 31 de Março do ano imediato.

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

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

12. O trabalhador que regresse do serviço militar tem direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa.

13. O trabalhador poderá gozar interpoladamente quinze dias de férias ou metade das férias a que tiver direito.

14. O não cumprimento pela comissão administrativa da empresa, nos prazos devidos e sem consentimento do trabalhador, das disposições desta cláusula obriga aquela ao pagamento ao trabalhador da importância correspondente ao triplo dos períodos e valores em falta, sem que isto substitua o direito a férias que todos os trabalhadores têm.

Cláusula 30.^a

(Licença sem retribuição)

1. A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem retribuição até noventa dias, contando-se este período para efeitos de antiguidade.

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

CAPÍTULO X

Faltas

Cláusula 31.^a

(Faltas — Princípios gerais)

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

2. Qualquer fracção de tempo perdido para além da tolerância definida na cláusula 24.^a (tolerância de ponto) poderá ser somada por fracções de quarto de hora, constituindo uma falta quando se perfizer um horário completo de um dia de trabalho.

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

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

O pedido de justificação da falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação da falta.

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

6. O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos do estabelecido na cláusula 32.º «Faltas justificadas».

Cláusula 32.º

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos serviços médicos ou atestado médico a apresentar até ao terceiro dia da falta.
b) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge, do companheiro/a, pais ou padrastos, sogros, netos e genros, avós e netos, filhos ou enteados, irmãos, cunhados, avós do cônjuge ou do companheiro/a.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
c) Durante dois dias completos, por falecimento de concubinados, tíos e sobrinhos e de outros parentes que coabitem com o trabalhador.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
d) Durante onze dias úteis, por casamento.	Contra-fé ou aviso.
e) Durante dois dias seguidos ou alternados e no prazo de dez dias por parto da esposa ou da companheira.	Contra-fé ou aviso.
f) As necessárias para cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Ofício do sindicato ou da Previdência ou acta da comissão.
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento passado pela escola.
h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante em instituições de previdência ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.	Documento passado pela entidade respectiva.
i) O dia de prestação de provas de exame, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho.	
j) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.	
k) O dia do aniversário natalício do trabalhador.	
m) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores, sem a apresentação dos documentos comprovativos, serão não remuneradas ou descontadas nas férias e consideradas injustificadas, excepto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

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

3. As faltas dadas de acordo com a alínea a) do n.º 1 que não sejam comprovadas no prazo previsto serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega.

No caso de o funcionário não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o possa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

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

Estas faltas são acrescidas de mais um dia para os que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas b) e c).

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

6. Consideram-se ainda justificadas as seguintes faltas:

- a) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído;
- b) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

No entanto, estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas não justificadas.

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

8. Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, com excepção da alínea a), deverão ser entregues no prazo de sete dias a contar da data da sua reentrada ao serviço.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta.

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

9. As faltas dadas pelos trabalhadores em casos de greve parcial ou total e ainda por solidariedade para com outros trabalhadores não dão direito à instauração de processos disciplinares, excepto nos casos que sejam expressamente previstos na lei.

Cláusula 33.^a

(Faltas injustificadas)

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

2. As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

- a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato. O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;
- b) Possibilidade de sanção nos termos das alíneas a) e b) da cláusula 44.^a «Sanções disciplinares» desde que atinja dez faltas interpoladas, até ao máximo de quinze, ou três faltas seguidas, no mesmo ano civil;
- c) Possibilidade de sanção nos termos da alínea c) da cláusula 44.^a «Sanções disciplinares» desde que atinja mais de quinze faltas interpoladas, até ao máximo de vinte e uma, ou seis faltas seguidas, no mesmo ano civil;
- d) Possibilidade de sanção nos termos das alíneas c) e d) da cláusula 44.^a «Sanções disciplinares» desde que atinja mais de vinte e uma faltas interpoladas, no mesmo ano civil;
- e) Possibilidade de desligamento da empresa, por abandono de lugar, nos termos da cláusula 35.^a «Abandono de lugar».

Cláusula 34.^a

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

1. Como não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho entende-se uma chegada em atraso, para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 24.^a (tolerância de ponto), uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2. As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas

alíneas a), f), h) e j) do n.º 1 e a) e b) do n.º 6 da cláusula 32.^a (faltas justificadas), não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador, para além do previsto na referida cláusula.

3. Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea m) do n.º 1 da cláusula 32.^a (faltas justificadas).

4. Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 32.^a (faltas justificadas) nos prazos previstos na mesma.

O não cumprimento destas disposições fará o trabalhador incorrer nas situações previstas na citada cláusula.

5. As não comparências ao serviço, durante fracções de dias de trabalho, que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas, ao longo de cada ano civil (1 de Janeiro a 31 de Dezembro).

Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea a) do n.º 2 da cláusula 33.^a (faltas injustificadas).

Estas ausências são ainda passíveis dos procedimentos previstos no n.º 2 da cláusula 24.^a (tolerância de ponto) e, no caso de faltas injustificadas, na alínea b) do n.º 2 da cláusula 33.^a (faltas injustificadas).

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

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

Cláusula 35.^a

(Abandono de lugar)

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Remunerações

Cláusula 36.^a

(Retribuição do trabalho)

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

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

3. Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá durante a substituição um vencimento igual ao desse trabalhador.

4. O vencimento horário é calculado da seguinte forma:

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

sendo X o valor dado pela fórmula constante do n.º 11 da cláusula 22.^a (horário de trabalho).

5. Os trabalhadores que tenham remunerações fixas superiores às que correspondem ao grupo profissional em que se encontram ou cujo aumento seja inferior a 300\$, terão um aumento de valor igual a esta importância.

6. O acréscimo da massa salarial será de 14,8 % do montante total de vencimentos.

Cláusula 37.^a

(Subsídio para faltas de dinheiro)

Os abonos para faltas mensais dados ao pessoal que normalmente trabalha com avultadas quantidades de dinheiro será de 400\$, exceto para os trabalhadores que se ocupam da venda de senhas de passes, em que o valor será de 500\$.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 39.^a

(Direitos da mulher)

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

- a) Não desempenhar durante a gravidez e aé três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo médico assistente;
- b) Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto. Se, findo este período, permanecer em condições de não poder retomar o trabalho, a trabalhadora passará à situação de baixa;
- c) Dois períodos de meia hora por dia durante um ano após o parto para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados, na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho;
- d) Dispensa de comparecência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante justificação do médico ginecologista assistente.

Cláusula 40.^a

(Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar)

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Disciplina

Cláusula 41.^a

(Poder disciplinar)

1. Considera-se infracção disciplinar a violação por qualquer trabalhador de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste acordo ou em regulamento ou instituições aprovados pela comissão paritária.

2. O poder disciplinar será exercido, sempre, mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá

confer, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do arguido, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade.

3. O poder disciplinar compete à comissão administrativa da empresa.

4. O poder disciplinar prescreve se não for iniciado o respectivo processo disciplinar no prazo de trinta dias após a comunicação escrita da ocorrência que constitua presumível infracção disciplinar à comissão de disciplina, ou no prazo de sessenta dias a partir da data em que for reconhecida por qualquer outro departamento da empresa, mesmo que não tenha sido levada ao conhecimento da comissão de disciplina.

Cláusula 42.^a

(Processo disciplinar)

1. As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos, conduzido por um instrutor nomeado pela comissão de disciplina.

2. A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes, explícitos na presente convenção, ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção.

3. O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de vinte dias após a recepção da comunicação.

4. O processo terá de estar completo no prazo máximo de sessenta dias após a recepção, pelo arguido, da nota de culpa.

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

6. No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

Cláusula 43.^a

(Comissão de disciplina)

1. Todos os casos passíveis de sanção disciplinar serão submetidos a uma comissão de disciplina.

2. Esta comissão será constituída por quatro vogais escolhidos pelos trabalhadores e quatro nomeados pela comissão administrativa da empresa.

Os quatro representantes dos trabalhadores serão eleitos em assembleias dos seguintes sectores: dois do pessoal do tráfego (sendo um pelo TUL e outro pelos rodoviários), um do pessoal oficial e um do pessoal administrativo.

A comissão de disciplina convocará, como assessor, um delegado sindical da profissão do trabalhador arguido, sempre que o considere necessário ou a pedido do próprio arguido, desde que o representante do seu sector seja de profissão diferente da sua.

3. Os representantes das oficinas serão escolhidos pelos trabalhadores de cada estação da empresa. Estes representantes elegerão entre si o membro efectivo, ficando os restantes na situação de suplentes, sendo chamado o representante da estação a que pertence o trabalhador em causa no caso de impedimento do membro efectivo.

4. Cada um dos sectores definidos no n.º 2 desta cláusula elegerá um membro substituto para os casos em que o membro efectivo esteja impedido de comparecer.

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

6. Concluído o processo, será este enviado à comissão administrativa da empresa acompanhado de parecer da comissão relativo ao procedimento a adoptar e à pena proposta, se for caso disso.

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

8. Sempre que a proposta da comissão de disciplina seja a de despedimento ou sempre que a comissão administrativa da empresa entenda agravar a pena proposta para demissão, deverá o processo ser enviado ao respectivo sindicato do acusado para que este dê o seu parecer no prazo máximo de quinze dias.

9. Em caso de discordância da decisão o trabalhador poderá requerer a revisão da deliberação tomada. A revisão implica confirmação, redução ou anulação do castigo.

10. O pedido de revisão terá necessariamente sequência desde que seja apresentado no prazo de trinta dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão.

11. Da aplicação de sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 44.^a (sanções disciplinares) pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes.

12. Qualquer membro da comissão de disciplina poderá pedir à comissão a instauração de um processo, para averiguações, sobre trabalhadores, com cargos de chefia ou não, de quem se verifique a iniciativa de participações frequentes, não sancionadas por falta de culpa, sobre o mesmo trabalhador.

13. A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários para que a comissão de disciplina possa exercer as suas actividades.

14. É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina depois de concluída a fase de inquérito.

15. A comissão paritária, com a colaboração da própria comissão de disciplina, deverá elaborar, num prazo de sessenta dias, a contar da data da entrada em vigor do presente acordo, um regulamento de processo disciplinar.

Em caso de desacordo será nomeada pelas partes uma comissão arbitral de peritos, que decidirá em definitivo. Esta comissão arbitral será constituída por um representante dos sindicatos, indicado pelos cinco sindicatos mais representativos, por um representante da empresa e por um jurista escolhido por ambas as partes, que presidirá.

Cláusula 44.*

(Sanções disciplinares)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.*

(Repreensão averbada)

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

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

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção, se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;
- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultarem consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço, resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
- d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;
- e) A falta de respeito, considerada leve, para com os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

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

Cláusula 46.*

(Suspensão sem vencimento)

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

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

- a) O abandono do lugar de trabalho, injustificadamente, embora sem consequências graves;
- b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Mais de quinze faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) Prestação de informações erradas, em matéria de serviço, por falta dos devidos cuidados;
- g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) Desobediência às ordens dos seus superiores;
- i) A agressão ou injúria durante o serviço;
- j) A participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público;
- n) A recusa da oferta de três postos de trabalho a que se refere o n.º 6 da cláusula 16.* (reconversão profissional).

Cláusula 47.^a

(Justa causa para despedimento)

1. Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente acordo. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

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

- a) A desobediência ilegítima e grave às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho nos termos das alíneas d) ou e) do n.º 2 da cláusula 33.^a (faltas injustificadas);
- g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente os seus camaradas de trabalho;
- h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;
- i) O abandono do local de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
- j) O abandono de lugar nos termos da cláusula 35.^a (abandono de lugar);
- l) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional dentro da empresa;
- m) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 16.^a (reconversão profissional) e do n.º 3 da cláusula 54.^a (garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviços).

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 49.^a

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

Cláusula 51.^a

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

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

2. A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 42.^a (processo disciplinar).

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

4. Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 47.^a (justa causa para despedimento) deste acordo e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço, mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a dez meses de remuneração por cada ano completo de serviço ou fração do primeiro ano,

até ao máximo de 750 000\$ e no mínimo de doze meses. Estas indemnizações não serão devidas se os restantes trabalhadores se dispuserem a impor a permanência do trabalhador na empresa e este optar pelo despedimento.

Cláusula 52.^a

(Extinção do contrato por decisão do trabalhador)

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

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

Cláusula 53.^a

(Devolução à empresa de pertences desta)

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

Cláusula 54.^a

(Garantias de trabalho em caso de reestruturação dos serviços)

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

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

3. No caso de recusa por parte do trabalhador de três ofertas de trabalho para que está indicado, ficará aquele sujeito ao disposto no n.º 6 da cláusula 16.^a (reconversão profissional).

CAPÍTULO XV

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 55.^a

(Assistência na doença)

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

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente com-

provada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador, durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença. Ao fim de trezentos e sessenta dias a situação será reexaminada pela empresa, em contacto com os serviços médicos, para anulação ou continuação da situação anterior;

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

c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2. A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho. Esta assistência é extensiva ao domicílio e gratuita.

Cláusula 56.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional mantém-se o estabelecido nas cláusulas 55.^a (assistência na doença), 57.^a (reforma por invalidez ou velhice) e 58.^a (sobrevivência), entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será em relação ao valor pago pela companhia seguradora e à retribuição dos profissionais de igual categoria profissional.

CAPÍTULO XVI

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 57.^a

(Reforma por invalidez ou velhice)

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

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

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

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

5. Nenhum trabalhador abrangido por este acordo poderá ser reformado, mediante contribuição da em-

presa, com ordenado superior ao vencimento máximo fixado por este acordo à data da reforma, independentemente do seu vencimento.

O vencimento máximo actual é de 15 000\$.

Cláusula 58.*

(Sobrevivência)

1. Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge (ou o companheiro/a) terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

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

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

4. Ocorrendo o falecimento do cônjuge ou companheiro/a viúvo, deixando filhos menores ou incapacitados com direito a abono de família, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

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

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

Cláusula 59.*

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador a empresa completará, na medida do razoável, o subsídio concedido pela Previdência para as despesas com o funeral. O pagamento desse complemento será feito à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

CAPÍTULO XVII

Serviços de apoio aos trabalhadores

Cláusula 60.*

(Higiene e segurança)

1. A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula 5.* (obrigações da empresa e garantias do trabalhador).

2. A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e medicina do trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a uma comissão específica eleita, em princípio, entre os delegados sindicais.

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

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

Cláusula 61.*

(Serviço de bar e refeitório)

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

2. A empresa porá à disposição dos trabalhadores um serviço de refeitório nas seguintes condições:

a) Pequeno-almoço gratuito para todos os trabalhadores da empresa. A concessão de pequeno-almoço será objecto de regulamento interno a elaborar no prazo máximo de trinta dias;

b) Todos os trabalhadores em serviço efectivo na empresa têm direito a almoços nos refeitórios da empresa mediante o pagamento de uma importância segundo os seguintes escalões de vencimento:

Até 10 000\$, inclusive — 10\$;
De 10 000\$ a 15 000\$, inclusive — 15\$;
Acima de 15 000\$ — 25\$;

c) Os trabalhadores em serviço activo na empresa que, pelas suas condições de trabalho, não puderem utilizar os refeitórios terão direito a uma senha no valor de 50\$ para almoçar ou jantar fora dos refeitórios da empresa, mediante o pagamento das importâncias que constam da tabela acima, reduzidas em 10\$.

Cláusula 62.*

(Barbearia)

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

Cláusula 63.*

(Transportes)

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

Cláusula 64.*

(Fardamentos e fatos de trabalho)

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

Cláusula 65.*

(Fundo de auxílio social — Constituição e fins)

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

2. São receitas do fundo as importâncias provenientes:

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

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

Cláusula 66.*

(Condução de veículos com obliteradores e agente único)

1. Os guarda-freios e motoristas de serviço público que conduzirem veículos com validação de bilhetes por obliteradores e com agente único terão direito a um abono mensal de 25 % da sua remuneração normal ou à importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado nesse regime.

2. As escalas terão de ser elaboradas de forma que estes serviços sejam feitos rotativamente.

Cláusula 67.*

(Funções de «contrôle» operário e vigilância)

1. Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de *contrôle* operário e vigilância da actividade da empresa.

2. Estas funções serão exercidas pela CUST, em colaboração estreita com todo o pessoal.

3. À CUST serão fornecidos, prerioricamente ou quando esta o solicitar, elementos sobre toda a actividade da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e de resultados, orçamento financeiro, mapas de receita e despesa mensais.

Cláusula 68.*

(Disposições gerais e transitórias)

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

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I:

Auxiliar até dois anos.

Grupo II:

Auxiliar;
Entregador de ferramentas e materiais até dois anos;
Limpador-lavador até dois anos;
Operador heliográfico;
Servente de pedreiro até dois anos.

Grupo III:

Abastecedor de carburantes;
Cobrador de tesouraria até dois anos;
Continuo até dois anos;
Costureira até dois anos;
Dactilógrafo até dois anos;
Desenhador tirocinante até dois anos;
Entregador de ferramentas e materiais;
Estagiário até dois anos;
Fiel do apoio social até dois anos;
Guarda até dois anos;
Limpador-lavador;
Limpador-reparador até dois anos;
Lubrificador até dois anos;
Operador arquivista;
Operador de máquinas auxiliares até dois anos;
Porteiro até dois anos;
Pré-oficial ou praticante até dois anos;
Reparador mecânico auto até dois anos;
Servente de pedreiro;
Telefonista até dois anos.

Grupo IV:

Adjunto de chefe da brigada de incêndios até dois anos;
Alfaiate até dois anos;
Apontador até dois anos;
Arquivista técnico até dois anos;
Barbeiro até dois anos;
Bate-chapas até dois anos;
Caixa-bilheteiro até dois anos;
Caixa de balcão;
Caixeiro até dois anos;
Calceteiro até dois anos;
Caldeireiro até dois anos;
Canalizador até dois anos;
Carpinteiro até dois anos;
Carpinteiro de moldes até dois anos;
Chefe de brigada de apoio até dois anos;
Cobrador de tesouraria;
Cobrador de tráfego até dois anos;
Compositor até dois anos;
Continuo;
Controlador-caixa;
Correeiro até dois anos;
Costureira;
Cozinheiro até dois anos;
Desenhador artístico até dois anos;
Desenhador técnico até dois anos;
Electricista até dois anos;
Electromecânico até dois anos;
Empregado de balcão até dois anos;

Encadernador até dois anos;
Encarregado de lavagens e abastecimentos;
Escrutário até dois anos;
Estofador até dois anos;
Ferreiro até dois anos;
Fiel de apoio social;
Fiel de armazém até dois anos;
Fundidor até dois anos;
Funileiro até dois anos;
Fresador até dois anos;
Galvanizador até dois anos;
Guarda;
Guarda-freio até dois anos;
Impressor até dois anos;
Inspector averiguante até dois anos;
Limpador-reparador;
Lubrificador;
Mecânico de automóveis até dois anos;
Mecânico de madeiras até dois anos;
Mecânico de telefones até dois anos;
Medidor averiguante até dois anos;
Moldador de fibra de vidro até dois anos;
Motorista-arrumador de autocarros até dois anos;
Motorista de ligeiros até dois anos;
Motorista de pesados até dois anos;
Motorista de serviço público até dois anos;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de recolha de dados até dois anos;
Pedreiro até dois anos;
Pintor de carruagens até dois anos;
Pintor de construção civil até dois anos;
Pintor de publicidade até dois anos;
Polidor até dois anos;
Porteiro;
Relojoeiro até dois anos;
Reparador-assentador até dois anos;
Reparador mecânico auto;
Reparador mecânico de eléctricos até dois anos;
Serralheiro civil até dois anos;
Serralheiro mecânico até dois anos;
Soldador até dois anos;
Telefonista;
Torneiro mecânico até dois anos;
Visitador até dois anos.

Grupo V:

Adjunto de chefe da brigada de incêndio;
Alfaiaate;
Apontador;
Arquivista técnico;
Barbeiro;
Bate-chapa;
Caixa-bilheteiro;
Caixeiro;
Calceteiro;
Caldeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro;
Carpinteiro de moldes;
Chefe da briga de apoio;
Cobrador de tráfego;
Compositor;
Coordenador dos serviços de vigilância;
Correeiro;
Cozinheiro;
Desenhador artístico;
Desenhador técnico;

Electricista;
Electromecânico;
Empregado de balcão;
Encadernador;
Escrutário;
Estofador;
Ferreiro;
Fiel de armazém;
Fundidor;
Funileiro;
Fresador;
Galvanizador;
Guarda-freio;
Impressor;
Inspector averiguante;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de madeiras;
Mecânico de telefones;
Medidor averiguante;
Moldador de fibra de vidro;
Motorista-arrumador de autocarros;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista de serviços públicos;
Operador de recolha de dados;
Pedreiro;
Pintor de carruagens;
Pintor de construção civil;
Pintor de publicidade;
Polidor;
Relojoeiro;
Reparador-assentador;
Reparador mecânico de eléctricos;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico;
Visitador.

Grupo VI:

Adjunto do chefe de caixa local;
Agente de métodos;
Assistente operacional;
Caixeiro-encarregado;
Chefe de balcão;
Chefe de quadro das subestações de Santo Amaro
e Glória;
Controlador de informática;
Controlador de tráfego;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Electrotécnico de telefones;
Fiel-chefe;
Gestor de stocks;
Instrutor de processos;
Operador de informática;
Operário-chefe;
Perito de contencioso;
Programador estagiário;
Prospector de compras;
Secretário;
Técnico assistente;
Verificador de produtos adquiridos.

Grupo VII:

Chefe de caixa local;
Chefe de quadro da subestação do Arco do Cego;
Contramestre;

Enfermeiro;
Inspector;
Programador;
Subchefe de secção;
Verificador de qualidade — construção civil.

Grupo VIII:

Chefe de quadro da subestação de Santos.
Chefe de secção;
Chefe de secção — monitor de informática;
Desenhador de arte finalista;
Desenhador maquetista;
Desenhador projectista;
Documentalista;
Enfermeiro coordenador;
Fiscal de trabalhos;
Inspector-chefe;
Mestre;
Programador analista;
Secretário de administração.

Grupo II

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

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

Operador heliográfico. — O trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas. Após dois anos de serviço na categoria é, obrigatoriamente, promovido a operador arquivista.

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

Grupo III

Abastecedor de carburantes. — O trabalhador que procede ao abastecimento de carburantes e faz pequenas reparações nos veículos.

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

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

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

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime por vezes *stencils* ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

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

ANEXO II

Remunerações fixas

I	7 250\$00
II	7 650\$00
III	8 000\$00
IV	8 300\$00
V	8 600\$00
VI	8 950\$00
VII	9 300\$00
VIII	9 650\$00

Remunerações de aprendizes

Com três anos de aprendizagem:

1.º ano	3 600\$00
2.º ano	4 400\$00
3.º ano	5 000\$00

Com dois anos de aprendizagem ou com dois semestres:

1.º ano (ou 1.º semestre)	4 400\$00
2.º ano (ou 2.º semestre)	5 000\$00

Remunerações de ajudantes qualificados:

1.º ano	5 600\$00
2.º ano	6 200\$00

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

(A definição de funções das categorias que no anexo I estão em dois grupos figura neste anexo no primeiro desses grupos.)

Grupo I

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

Estagiário. — O trabalhador que se prepara para as funções de escriturário.

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

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

Limpador-reparador. — O trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, faz pequenas reparações nos veículos e procede ao abastecimento de combustível, montagem e desmontagem de pneus.

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

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

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

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

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

Reparador mecânico auto. — O trabalhador que executa trabalhos de reparação, conservação e montagem nos automóveis e seus pertences.

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

Grupo IV

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

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

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

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

Barbeiro. — O trabalhador que executa cortes de cabelo ou barba.

Bate-chapas. — O trabalhador que procede normalmente à reparação e montagem de peças de chapa fina de carroçaria e partes afins.

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

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

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

Calceteiro. — O trabalhador que predominantemente executa pavimentos de calçada.

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

Canalizador. — O trabalhador que corta, rosca e solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

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

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

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

Composer. — O trabalhador que executa trabalhos de composição tipográfica.

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

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

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

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

Desenhador técnico. — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo *croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de

fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Electricistas:

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

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

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

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

Montador de linhas aéreas [esp. ix-a) e x]. — O trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tração eléctrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postos e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

Montador de cabos [esp. ix-b)]. — O trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

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

Técnico de electrónica (esp. vii). — O trabalhador electricista que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos, lê e interpreta esquemas

de montagem completa de cabos, detecta os defeitos, usando aparelhos de medida, limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, relais, condensadores, transistores, válvulas e vibradores, e procede às reparações e calibragens necessárias aos testes, seguindo as especificações técnicas.

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

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

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

Encarregado de lavagens e abastecimento. — O profissional que orienta e fiscaliza o pessoal utilizado em serviços de lavagem de veículos, de abastecimento de carburantes e óleos, de arrumação dos mesmos e inspecciona a limpeza dos veículos.

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

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

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

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

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

Funileiro. — O trabalhador que executa trabalhos de traçagem, corte de soldagem ou moldação em chapa de zinco, galvanizada, alumínio e outros, executando ainda trabalhos de estanhagem.

Fresador. — O trabalhador que, operando com uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, por desenho ou peça modelo.

Procede também à preparação da máquina e das ferramentas respectivas, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

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

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

Impressor. — O trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

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

Mecânico de automóveis. — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de veículos auto e executa outros trabalhos relacionados com a mecânica, quer nas oficinas, quer no exterior.

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

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

Medidor averiguante. — O trabalhador que vigia a via, participa ocorrências, indica os materiais e pessoal necessários para reparações, podendo dirigir-las eventualmente. Executa a medição de calçadas e materiais e controla as folhas de ponto e de serviço.

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

Motorista-arrumador de autocarros. — O trabalhador que, legalmente habilitado para a condução de veículos leves e pesados, conduz autocarros no interior das estações de serviço para efeitos de abastecimento, lavagem, serviços oficiais e arrumação em parque. Pode ainda detectar deficiências suspeitas de se revelar durante a execução do serviço a seu cargo e comunicá-las. Poderá, também, realizar pequenas reparações.

Motorista de ligeiros. — O trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros adstritos aos diversos serviços.

Motorista de pesados. — O trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos pesados adstritos aos diversos serviços.

Motorista de serviços públicos. — O trabalhador que, legalmente habilitado, conduz autocarros dentro das boas regras de condução e de segurança do material e passageiros respeitando os horários e percursos estabelecidos. Pode ainda conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores.

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

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

Pintor de carruagens. — O trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura manual e à pistola em veículos.

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

Pintor de publicidade. — O trabalhador que executa trabalhos de pintura de anúncios publicitários, podendo ainda proceder a operações fotográficas e outras inerentes.

Polidor. — O trabalhador que manobra uma máquina para polir superfícies metálicas, utilizando discos de polir de arame de aço, filtro ou que, manualmente executa essa tarefa.

Relojoero. — O trabalhador que procede à verificação e reparação dos relógios de ponto, parede e ronda.

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

Reparador mecânico de eléctricos. — O trabalhador que executa trabalhos de reparação, conservação e montagens nos veículos e seus pertences.

Serralheiro civil. — O trabalhador que executa trabalhos de fabrico e reparação em chapas, perfilado e tubos, em carroçarias, instalações e equipamentos.

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

Soldador. — O trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica, oxiacetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção.

Torneiro mecânico. — O trabalhador que executa trabalhos em tornos mecânicos.

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

Grupo V

Coordenador dos serviços de vigilância. — O trabalhador cujas funções consistem em coordenar toda a actividade de vigilância interna da empresa, do qual é directo responsável.

Grupo VI

Adjunto do chefe da caixa local. — O profissional que coadjuva e substitui o chefe da caixa local, podendo ainda desempenhar as tarefas de caixa.

Agente de métodos. — O trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

Assistente operacional. — O trabalhador técnico de desenho que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou chefia.

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que, além de executar as funções inerentes à categoria de caixeiro, controla e coordena a actividade da cantina, distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector, zela pelo cumprimento das normas de disciplina, exerce vigilância na área de vendas, confere as receitas diárias e procede à sua entrega na caixa local.

Chefe de balcão. — O trabalhador que, além de executar as funções inerentes à categoria de empregado de balcão, controla e coordena a actividade do bar, distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector e zela pelo cumprimento das normas de disciplina.

Chefe do quadro das subestações de Santo Amaro e Glória. — O profissional com atribuições gerais e específicas e formação idênticas ao chefe de quadro da subestação do Arco do Cego, mas só com as funções de conservação de energia e não de transformação.

Controlador de informática. — O trabalhador que controla o envio dos documentos originais ao sector de gravação, determinando a sua oportunidade, urgência e sequência. Recebe os suportes de tratamento automático de informação do sector da gravação e envia-os para processamento no ordenador, preparando-os e, se necessário, alterando provisoriamente os jobs a processar. Determina a sua sequência, prazos, oportunidades, etc. Verifica se os mapas

produzidos são consistentes, procedendo às suas rectificações. Envia os mapas produzidos e documentos originais aos respectivos utentes. Executa acessoriamente tarefas técnico-administrativas próprias de escritório.

Controlador de tráfego. — a) Em serviço de expedição ou controle, fiscalizar o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscalizar o cumprimento dos horários e tomar as resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob a orientação do posto central.

b) Em serviço de revisão: fiscalizar o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor.

c) Na parte técnica: fiscalizar o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e da segurança estabelecidas; fiscalizar as condições de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário.

Compete aos controladores de tráfego fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que lhe forem solicitadas sobre o serviço.

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido; 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 dactilografia-as.

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

Fiel-chefe. — O trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão material (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais) dos materiais existentes num ou mais armazéns afins, competindo-lhe ainda apoiar os gestores de stocks na sua missão e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

Gestor de «stocks». — O trabalhador que tem por missão específica gerir economicamente as necessidades de existência dos materiais essenciais à laboração da empresa, assegurando um máximo de equilíbrio económico neste campo, competindo-lhe principalmente as seguintes funções: determinar, com base em informações a obter dos utilizadores ou outros dados ao seu alcance, os materiais a manter em stock e respectivos níveis económicos; eliminar os «mortos» e excedentes; assegurar em tempo oportuno, a um custo mínimo e na qualidade desejada, as existências de materiais necessários à contínua laboração da empresa.

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

Operador de informática. — Dirige e controla a marcha do ordenador a partir da consola. Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente a máquina. Actua de acordo com as normas estabelecidas sempre que se registem anomalias de funcionamento, avarias, etc.

Operário-chefe. — O trabalhador qualificado profissionalmente com competência coordenadora, sentido social prático, para acompanhar e dirigir nas tarefas habituais os operários (qualificados e indiferenciados), executando as tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lho permitam.

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

Programador estagiário. — O trabalhador que frequenta um curso com a duração de seis meses para se preparar para as funções de programador.

Se ao fim desse período não ficar aprovado, regressa às suas antigas funções. Se se tratar de candidato externo, considera-se esse período de seis meses como experimental, findo o qual, se não ficar aprovado, não será admitido na empresa.

Prospector de compras. — O trabalhador que tem por missão prospectar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra nas melhores condições possíveis dos materiais necessários à laboração da empresa, competindo-lhe acompanhar essa compra até à entrega em tempo oportuno dos materiais ao seu destinatário e à liquidação da respectiva dívida ao fornecedor.

Secretário. — O trabalhador com conhecimento de esteno-dactilografia que colabora directamente com o chefe de serviço ou director de serviços, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agendas de reuniões, arquivos e outros de natureza semelhante.

Técnico assistente. — O profissional habilitado com o curso industrial das escolas técnicas que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade, que, pela sua complexidade e responsabilidade, exige uma qualificação bem definida.

Verificador de produtos adquiridos. — O trabalhador que tem por missão proceder à verificação qualitativa e classificação dos materiais destinados à laboração da empresa, com base em desenhos, catálogos, modelos, normas ou especificações técnicas.

Para este efeito, servir-se-á de aparelhagem ao seu dispor ou socorrer-se-á de outros meios existentes na empresa, podendo propor o recurso a meios externos quando o achar conveniente e justificado, para garantir a comprovação da qualidade especificada.

Grupo VII

Chefe caixa local. — O trabalhador que, além de executar as funções inerentes à categoria de caixabilheteiro, controla e coordena os serviços das bilheteiras e caixas locais.

Chefe do quadro da subestação do Arco do Cego. — O profissional com atribuições gerais e específicas e formação idêntica às do chefe de quadro da subestação de Santos, mas subordinado a este e sem funções de chefia geral.

Contramestre. — O trabalhador que, responsável perante o mestre, o coadjuva, assumindo as mesmas responsabilidades no desempenho e cumprimento das suas atribuições específicas, podendo substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Enfermeiro. — O trabalhador que executa cuidados gerais de enfermagem, no tratamento, assistência e recuperação dos trabalhadores.

Inspector. — O trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo directrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da Companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito; compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas, quanto à procura de transportes; verificar os horários e colaborar na elaboração de novas bases e respectivas escalas; orientar o serviço na sua área; fazer a ligação com as estações para coordenação das exigências dos serviços com as situações de pessoal; coordenar a fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, procurando dar solução aos problemas que lhe forem apresentados.

Programador. — O trabalhador que estuda os problemas definidos pela análise em termos de programas detalhados. Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Prepara e altera as folhas para a exploração e os *dossiers* de programação. Ao fim de um ano deverá estar em condições de passar a programador-analista dentro do esquema de funções da informática que são no sentido de as funções de programador-analista poderem ser desempenhadas pelo mesmo indivíduo.

Subchefe de secção. — O trabalhador que, além de executar, auxilia o chefe de secção no desempenho

das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade do controlo e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substituir o chefe de secção na suas ausências e impedimentos.

Verificador de qualidade — construção civil. — O trabalhador que colabora na preparação e elaboração de cadernos de encargos, verificando o seu rigoroso cumprimento durante a execução da obra, fiscalizando-a, e que vistoria os edifícios para deteção de anomalias e de necessidade de obras de conservação, com vista a uma boa manutenção dos edifícios da Companhia, elaborando relatórios dessas vistorias e propondo obras, orçamentando-as quando necessário.

Grupo VIII

Chefe de quadro da subestação de Santos — atribuições gerais. — O profissional electricista responsável pela condução (manobras e funcionamento) de uma instalação de transformação e conservação de energia eléctrica para tracção, compreendendo transformadores, comutatrizes ou rectificadores, celas quadros de distribuição e comando, de alta e baixa tensão, principais ou auxiliares. É, também, responsável pela manutenção em serviço de todas as subestações em funcionamento nos diversos pontos da rede, competindo-lhe dar indicações aos respectivos chefes de quadro sobre as anomalias que se verifiquem no seu funcionamento. Como consequência, é responsável pela manutenção em serviço de toda a rede de distribuição eléctrica, fornecendo indicações aos sectores de rede aérea e subterrânea sobre as ocorrências verificadas. Atribuições específicas e formação idênticas às de mestre.

Chefe de secção. — O trabalhador que além de executar dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais ou é responsável por um sector administrativo diferenciado.

Chefe de secção — monitor de informática. — Planeia e dirige o trabalho da gravação/verificação, tendo em conta o cumprimento de prazos e a possibilidade de trabalho. Supervisiona e providencia pela formação de pessoal do seu sector. Executa qualquer das tarefas de gravação ou verificação. Controla e distribui os suportes de informação próprios do seu sector pelo pessoal a ele adstrito. Toma providências para a resolução de quaisquer anomalias ou avarias.

Desenhador de arte finalista. — O trabalhador que, a partir de um esboço ou de uma maqueta, executa com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo: retoque fotográfico) o material gráfico ou publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, stands ou montiras. Dá assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador maquetista. — O trabalhador que a partir de dados verbais ou escritos cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a: imprensa, televisão, pontos de

venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

Nota. — As categorias de desenhador maquetista e desenhador de arte finalista são acumuláveis.

Desenhador projectista. — O trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descriptivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou chefia.

Documentalista. — Procura e consulta publicações para seleccionar, classificar e divulgar aquelas que se apresentem com interesse para os serviços ou empresa em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através de diversos meios de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação, reúne, analisa, julga e selecciona informações, revistas, livros ou jornais e faz resumos sempre que achar necessário; classifica-os e ordena-os de modo a facultar as consultas solicitadas; divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes, resumos, etc.

Enfermeiro coordenador. — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais e dirige os serviços respectivos.

Fiscal de trabalhos. — O profissional que coordena e orienta a acção de agente de métodos, controladores de qualidade e preparadores de trabalhos e colabora na formação técnica de trabalhadores de diversas categorias, partindo dos conhecimentos básicos que possui e dos que, para o efeito, lhe forem dados. Poderá, ainda, fiscalizar, sob os aspectos de qualidade e prazos de execução, quaisquer tarefas, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que, para o efeito, lhe sejam expressamente cometidos.

Inspector-chefe. — O trabalhador que tem funções de chefia num subsector de inspecção, instrução ou fiscalização. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor.

Mestre. — O trabalhador que, integrado ou não em secções oficiais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, respeitando a solidariedade com os operários seus colaboradores. É responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto à formação profissional dos trabalhadores.

Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o sector que lhe é confiado, ou apresentar os problemas que

ultrapassem a sua competência. Compete-lhe fazer a verificação, pelo menos anualmente, dos inventários respectivos. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.

Programador analista. — Estuda em pormenor os problemas relacionados com a implantação ou alteração de uma rotina, repartindo-a em *jobs* e estes em *steps*, escolhendo os respectivos suportes físicos dos ficheiros. Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com a orientação recebida, as normas de exploração da rotina. Executa qualquer das funções de programador.

Secretário de administração. — Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; fazer a correspondência em língua estrangeira ou portuguesa que interesse à comissão administrativa, tomando notas em estenografia, dactilografando e traduzindo ou retrovertendo; organizar e manter o arquivo da comissão administrativa; secretariar as reuniões da comissão administrativa e outras por incumbência desta, lavrando as respectivas actas nos livros próprios; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegurar o contacto da comissão administrativa com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas, e atendendo pessoalmente os interessados; preparar elementos de utilidade para decisões superiores; dactilografar documentos de carácter confidencial necessários à comissão administrativa.

Pela Companhia Carr's de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos:

Dos Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

(Assinatura ilegível.)

Dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

Dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

Alfredo Rocha Alves,

Carlos Alberto Pereira de Campos Cardoso.

Dos Trabalhadores de Construção Civil do Distrito de Lisboa:
Joaquim Francisco da Gama.

Dos Construtores Civis:

Carlos Simões Baeta Neves.

Dos Electricistas do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

António Marques Tarouca.

Dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa:

António Maria Matos Cordeiro.

Dos Garagens, Portos de Abastecimento, Transporte e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

Fusébio Justino Vieira Albino da Silva.

Dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:
(Assinatura ilegível.)

Dos Trabalhadores de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro e Sul de Portugal:
Orlando de Jesus Coelho.

Dos Trabalhadores da Indústria de Madeiras do Distrito de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)
Vitor Arthur de Oliveira.

Da Indústria Metalúrgica e Metalo-Mecânica do Distrito de Lisboa:
Francisco Duarte.

Dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Maria da Luz Carvalho Teotónio.

Dos Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:
José Francisco Soares Beira.

Dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:
Carlos António Dias de Sousa.

Dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa:
António Pereira Marinho.

Dos Transportes Rodoviários de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 12 de Fevereiro de 1977.

Depositado, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, a 5 de Março de 1977, com o n.º 192, a fl. 41 do livro n.º 1.

ACT entre a empresa Metropolitano de Lisboa e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão do acordo colectivo de trabalho

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, a empresa nacionalizada Metropolitano de Lisboa e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes ou por aqueles que os venham a substituir.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

O subsídio de férias é devido a todos os trabalhadores que gozaram férias a partir do dia 1 de Janeiro de 1976.

Os vencimentos e complementos de reforma são devidos desde o dia 1 de Setembro de 1976.

2. O presente acordo não poderá ser revisto antes de decorridos doze meses sobre a sua entrada em vigor.

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

Cláusula 3.º

(Revisão)

1. A revisão do acordo terá lugar quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total. O processo da revisão deverá processar-se nos termos das alíneas seguintes.

2. A denúncia far-se-á por escrito, com indicação das cláusulas que se pretendem rever, até sessenta dias antes do termo de cada período de vigência.

A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, implicará a apresentação de uma proposta de revisão do acordo, até sessenta dias antes do termo do período de vigência.

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

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

5. Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á obrigatoriamente na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de mais quinze dias úteis.

6. Terminada a fase de conciliação sem que se tenha chegado a acordo, entrar-se-á na fase de arbitragem, apenas quanto às cláusulas em que não tiver

havido acordo das partes, podendo, em casos excepcionais e por mútuo acordo das partes, ser igualmente alvo de arbitragem matérias já acordadas anteriormente, relacionadas com as cláusulas ou pontos em desacordo.

Cláusula 4.^a

(Comissão paritária)

1 — a) É constituída uma comissão paritária, formada por três representantes da comissão administrativa e três dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito.

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

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

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

2 — a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa.

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

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

3. São atribuições da comissão paritária as seguintes:

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

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

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

4 — a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros efectivos de cada uma das partes.

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes.

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por acordo dos seus membros, são automaticamente aplicáveis à direcção da empresa e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

(Obrigações da empresa e garantias do trabalhador)

A empresa obriga-se a:

- 1) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina no trabalho.
Criar e manter, no mínimo, um posto de primeiros-socorros, devidamente localizado nas suas instalações, até que sejam alteradas as actuais estruturas dos serviços médico-sociais da Previdência;
- 2) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 16.^a (reconversão profissional);
- 3) Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador em virtude do livre exercício de direitos tais como, entre outros, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da empresa sem prejuízo do serviço, o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daquilo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa;
- 4) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;
- 5) Não criar obstáculo ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical;
- 6) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 7) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde ateste a situação profissional deste na empresa, mas tão-somente sobre o assunto requerido;
- 8) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;
- 9) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem;
- 10) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- 11) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas cujo desaparecimento

- ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguar os motivos do desaparecimento ou se esclareça as condições de inutilização e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;
- 12) Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste acordo.

Cláusula 6.^a

(Obrigações do trabalhador e garantias da empresa)

O trabalhador obriga-se a:

- 1) Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;
- 2) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de acordo com este acordo;
- 3) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;
- 4) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;
- 5) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações, e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;
- 6) Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;
- 7) Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerce;
- 8) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho e bem assim não proceder nas horas de serviço de forma a comprometer a honra dos restantes trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

(Condições de admissão)

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

- a) Ter idade mínima de 18 anos, para o pessoal feminino;

- b) Ter o serviço militar cumprido ou ser dele isento, para o pessoal masculino;
- c) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas por lei;
- d) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;
- e) Não possuir incapacidade física absoluta para o exercício das funções a que se candidata;
- f) Não ser reformado.

2. Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, da cláusula 8.^a (condições especiais de admissão), e da cláusula 17.^a (regimes especiais de promoção).

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

Cláusula 8.^a

(Condições especiais de admissão)

Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas sindicais específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão, a observância de tais normas prevalece sobre as definidas na cláusula 7.^a (condições de admissão).

Cláusula 9.^a

(Readmissão)

1. O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão do trabalhador.

2. O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

(Contratos a prazo)

1. Para a realização de trabalhos determinados a empresa poderá celebrar contratos a prazo que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem prazo, em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2. Poderão ser celebrados contratos a prazo, nomeadamente com trabalhadores altamente especializados para a realização de trabalhos de carácter transitório.

3. A duração do contrato a prazo não poderá ser superior a seis meses, nem será em princípio renovável.

4. A retribuição a pagar ao trabalhador nestes casos será a prevista neste acordo para a respectiva categoria.

5. Os contratos a prazo deverão ser celebrados mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

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

7. Para efeitos de substituições temporárias imprevistas a empresa poderá admitir trabalhadores, a título provisório, mas somente durante o período de ausência dos trabalhadores substituídos.

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais e chefias

Cláusula 12.^a

(Quadro do pessoal da empresa)

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

2. A admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho ou a supressão destes com-

pete à direcção da empresa. Esta obriga-se no entanto a justificar previamente a necessidade de tais admissões ou supressões, a fim de que os representantes dos trabalhadores se pronunciem sobre esta matéria.

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

(Categorias profissionais)

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

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

A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição quer da respectiva ficha de funções quer do grupo em que será integrada.

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

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho não tenham completado os tempos de permanência no grupo IV passarão automaticamente ao grupo V, logo que completem os referidos períodos.

Para efeitos de mudança de grupo, será contado o tempo de permanência do trabalhador noutras categorias da mesma carreira profissional e abrangidas no mesmo grupo em que o trabalhador se encontra.

4. A passagem do grupo IV para o grupo V no âmbito da carreira profissional dos trabalhadores a admitir após a entrada em vigor deste acordo colectivo de

trabalho, com a excepção dos que venham a exercer cargos de chefia, fica sujeita ao seguinte critério:

Os trabalhadores que completem dois anos de permanência no grupo IV no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao grupo V, salvo se a direcção da empresa comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

Para os maquinistas o período referido na alínea anterior será reduzido a um ano.

5. No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela direcção da empresa, nos termos do n.º 4, para a sua não promoção, terá direito de exigir uma apreciação à sua actividade profissional na empresa.

6. A apreciação a que se refere o número anterior será efectuada por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa.

O representante do trabalhador será designado pelo sindicato que representa o trabalhador a promover. No caso de empate cabrá recurso para a comissão paritária prevista na cláusula 4.ª deste acordo colectivo de trabalho.

7. A apreciação a que se referem os números anteriores terá em conta a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas, tais como: a qualidade de trabalho, o interesse pelo serviço e sentido de responsabilidade demonstrado pelo trabalhador.

8. No caso de o trabalhador não passar ao grupo V ser-lhe-á facultada a possibilidade de prestar novas provas no prazo de um ano. Se ao fim de três apreciações em períodos sucessivos de um ano o trabalhador não tiver ainda sido promovido ao grupo V, ser-lhe-á oferecido um outro posto de trabalho para o qual esteja mais adequado, a menos que declare que prefere manter-se na categoria e no grupo em que se encontra.

9. Para efeitos da presente cláusula serão tidos em conta os boletins de apreciação previstos na cláusula 17.ª

Cláusula 14.ª

(Trabalhadores com funções de chefia)

1. Constituem cargos de chefia a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais os referidos no anexo III.

As chefias das profissões consideradas nos diversos grupos profissionais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

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

3. Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior, poderá a direcção da empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

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

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

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

CAPÍTULO V

Formação, acesso e reconversão profissional

Cláusula 15.ª

(Formação e acesso profissional)

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

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

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

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

5. A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino, frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores, informação da sua assiduidade, para confirmar ou anular a autorização referida nos mesmos números.

6. São responsáveis pelo respeito e boa execução prática desses direitos do trabalhador os chefes directos do mesmo. Consideram-se chefes directos dos trabalhadores todos aqueles, actuais ou futuros, que são referidos no n.º 1 da cláusula 14.ª «Trabalhadores com funções de chefia».

7. Os períodos de formação profissional terão as seguintes durações máximas:

- a) Para as profissões que requeiram aprendizagem: os períodos de aprendizagem e da prática do respectivo sindicato;
- b) Para as profissões que requeiram apenas um estágio ou adaptação às novas tarefas: um pequeno período reduzido ao tempo indispensável a essa adaptação ou habilitação, o qual poderá resumir-se ao período experimental, se não se justificar período superior;
- c) Os trabalhadores, auxiliares ou outros, passivos de uma profissão com aprendizagem, nos termos da cláusula 17.^a «Regimes especiais de promoção», passarão à categoria de oficial, nos termos do n.º 8 desta cláusula, logo que sejam considerados habilitados, o que deverá verificar-se no prazo máximo de dois anos após a sua passagem em concurso.

8. Para as profissões cujo exercício esteja condicionado à carta ou diploma específico requer-se a sua posse.

9. Findos estes períodos, o trabalhador gozará de todas as garantias, de remuneração e outras, devidas a um oficial da respectiva profissão.

A remuneração será processada nos termos do n.º 2 da cláusula 32.^a «Retribuição do trabalho».

10. Os períodos definidos ou a definir de acordo com o n.º 7 desta cláusula deverão ser abreviados desde que o trabalhador se revele suficientemente habilitado antes do seu termo.

Cláusula 16.^a

(Reconversão profissional)

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

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

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

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

5. É criada uma comissão para elaboração, no prazo máximo de sessenta dias, de um projecto de regulamento de reconversão, a qual terá a seguinte composição:

Um médico de medicina no trabalho;
Quatro representantes dos trabalhadores, sendo um por cada sindicato maioritário;
O chefe do serviço de pessoal.

6. É criada uma comissão de reconversão com a seguinte composição:

Um médico de medicina no trabalho;
O chefe do serviço de pessoal;
Dois representantes dos sindicatos maioritários;
Um representante do sindicato do trabalhador a reconverter;
Um representante do sindicato do posto de trabalho oferecido ao trabalhador.

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

8. A comissão de reconversão terá presente, para os efeitos previstos nos números anteriores:

- a) O nível de habilitações literárias e profissionais;
- b) A possibilidade de formação e adaptação profissional;
- c) A reintegração do trabalhador no novo posto de trabalho.

9. A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores em causa a sua inscrição para preenchimento do lugar.

Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de oito dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões.

10. O trabalhador não poderá recusar mais de duas ofertas de postos de trabalho para os quais está indicado.

A recusa de oferta de três postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador constitui infração disciplinar e é punível nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 42.^a «Sanções disciplinares».

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de promoções e concursos

Cláusula 17.^a

(Regimes especiais de promoção)

1. As promoções ou mudanças de profissão de quaisquer profissionais para profissões diferentes daquela que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitas ao estabelecido na cláusula 15.^a «Formação e acesso profissional».

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

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

3. Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de

todos os lugares a que possam ter acesso, independentemente da sua profissão e sector de actividade, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

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

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

6. O trabalho indiferenciado de limpeza das carregagens ou outros que têm vindo a ser executados por estes trabalhadores serão feitos por todos eles de forma rotativa, a fim de não privar nenhum das possibilidades de acesso a novas profissões.

7. Para efeitos da presente cláusula, é instituído na empresa um sistema periódico de apreciação profissional de todos os trabalhadores do grupo IV e dos grupos superiores.

Os delegados sindicais têm acesso aos boletins periódicos de apreciação profissional de todos os trabalhadores que representam.

Cláusula 18.^a

(Comissão para promoções e acesso profissional)

1. É constituída uma comissão para apreciação de critérios de selecção, vigilância do cumprimento de programas e emissão de pareceres sobre promoções e acesso profissional e resultados de concursos, com a seguinte constituição:

Um engenheiro ou um chefe de serviços para o sector administrativo;

Um trabalhador com funções de chefia; e
Dois outros trabalhadores da respectiva profissão, um dos quais será delegado sindical;

Um delegado sindical representante da categoria ou categorias objecto de promoção.

2. Todos os trabalhadores desta comissão serão escolhidos por eleição dos trabalhadores das respectivas especialidades ou profissões.

3. O plenário ou assembleia que procedeu à eleição da comissão poderá destituir a totalidade ou parte dos seus elementos.

4. As decisões finais sobre promoções e acesso profissional competem à comissão administrativa, depois de obtido o parecer da comissão para promoções.

Cláusula 19.^a

(Concursos)

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

Este concurso poderá ser documental ou por prestação de provas.

2. O início das provas terá lugar trinta dias após a conveniente divulgação da abertura do concurso e das condições do mesmo.

3. Os concursos versarão apenas sobre os programas e exames técnicos específicos a estabelecer para cada profissão.

4. A comissão poderá solicitar a colaboração de trabalhadores especialistas dos assuntos relativos aos programas, sem, contudo, terem direito a voto.

5. Os pareceres da comissão constarão sempre da acta.

6. Entre os candidatos com iguais condições de competência profissional têm preferência no preenchimento de lugares os trabalhadores ao serviço da empresa com categoria profissional de grupo inferior ou equiparada à que é objecto do concurso, dentro das condições dos n.^os 2, 3 e 4 da cláusula 17.^a «Regimes especiais de promoção».

7. Em todas as provas poderão estar presentes, como observadores e garantes do exacto cumprimento dos princípios definidos neste acordo, um representante da direcção da empresa e um representante do sindicato respectivo, devidamente credenciados para o efeito.

8. Os resultados de cada concurso são válidos para o preenchimento de vagas que se verifiquem ou venham a verificar na empresa, no prazo de um ano a contar da data da publicação dos referidos resultados.

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

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

CAPÍTULO VII

Horário de trabalho e tolerância de ponto

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

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

2. O período normal de trabalho é o estabelecido no anterior acordo colectivo de trabalho, o qual se mantém, pois, no presente acordo, enquanto não for tomada outra decisão com base no estudo da comissão a que se refere o n.^o 13 desta cláusula.

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

4. O controle do exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

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

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

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

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

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

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

9. Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo nos casos em que, motivos graves de interesse para o trabalhador, não lhe permitam continuar ao serviço.

Em qualquer caso, a substituição terá de estar assegurada, no máximo, dentro de uma hora e trinta minutos após o termo do período normal de trabalho, podendo então o trabalhador abandonar o seu posto se entretanto não for substituído.

10. Os maquinistas e os factores, ainda que tenham de prolongar o serviço, não poderão fazer mais que quatro horas de tripulação dentro de cada um dos dois períodos diários. O restante horário será cumprido em situação de reserva.

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

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

sendo n o número de horas de trabalho semanais.

12. Os horários de trabalho e as escalas de serviço, antes de serem enviadas à Direcção-Geral do Trabalho para aprovação, serão discutidos e aprovados pelos delegados sindicais dos trabalhadores a que dizem respeito.

13. É constituída uma comissão técnica para estudo do horário de trabalho, composta por três representantes da direcção da empresa e mais três a nomear pelos sindicatos maioritários.

A comissão será reforçada por elementos nomeados pela Secretaria de Estado da População e Emprego, ou pelo Ministério do Trabalho, e pelo Ministério dos Assuntos Sociais.

Compete à comissão analisar as condições de trabalho existentes na empresa e apresentar um relatório sobre o horário de trabalho a adoptar pelos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo colectivo de trabalho.

O relatório será apresentado, para decisão, ao Ministério da tutela e aos Ministérios acima referidos.

A comissão será constituída até trinta dias após a data de publicação deste acordo colectivo de trabalho e terá concluído os seus trabalhos até sessenta dias após a sua constituição.

Cláusula 21.^a

(Tolerância de ponto)

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Trabalho extraordinário e trabalho nocturno

Cláusula 22.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2. Não é permitido à empresa o recurso a trabalho extraordinário, salvo em casos de emergência grave ou ocorrências não previstas que afectem a regularidade da exploração, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 e 11 da cláusula 20.^a «Horário de trabalho» e ainda no caso de tarefas anuais de curta duração.

3. Mesmo naqueles casos, o máximo de horas extraordinárias possíveis por cada trabalhador não deverá exceder cento e cinquenta horas anuais.

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

5. O trabalho extraordinário será remunerado com o acréscimo de 50% em dias normais de trabalho. Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100%.

Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com o acréscimo de 100 %.

Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o primeiro dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

Cláusula 23.^a

(Trabalho nocturno)

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

2. Os trabalhadores que atinjam vinte anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade, em regime de trabalho nocturno ou de turnos que o inclua, serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

Exceptuam-se em princípio do disposto anteriormente os trabalhadores que exerçam cargos de chefia.

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

CAPÍTULO IX

Descanso semanal, feriados, férias e licenças sem retribuição

Cláusula 24.^a

(Descanso semanal e feriados)

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

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

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

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

8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

Além destes, será ainda considerado como feriado obrigatório a terça-feira de Carnaval.

4. Os trabalhadores que, por exigência do serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados serão remunerados do seguinte modo:

a) Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática e ao longo de todo o ano, estejam sujeitos àqueles condicionalismos receberão por cada feriado, com exceção dos coincidentes com sábados, domingos ou situação de baixa, um acréscimo de remuneração igual a $\frac{2}{30}$ da retribuição mensal;

Os trabalhadores abrangidos por esta disposição e que faltem ao serviço num feriado coincidente com um sábado ou domingo perdem sempre o direito ao acréscimo de $\frac{2}{30}$ da remuneração mensal correspondente ao primeiro feriado que coincida com a sua folga, quer a falta seja justificada, quer injustificada.

Não se consideram faltas, para o disposto no parágrafo anterior, as ausências ao serviço pelos seguintes motivos: casamento, nojo, férias, aniversário, doença súbita grave ou qualquer ausência para cumprimento de deveres impostos por lei;

b) Os trabalhadores que, de uma maneira não sistemática ou durante uma parcela do ano, estejam sujeitos àquele condicionalismo receberão, por cada feriado trabalhado, $\frac{2}{30}$ da retribuição mensal, ainda que o feriado coincida com um sábado ou com um domingo.

Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.

5. Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do serviço, não possam descansar no dia da ponte, gozarão um dia junto a uma folga, em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.

Cláusula 25.^a

(Férias e subsídio de férias)

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

O trabalhador só tem, porém, direito a gozar férias no ano civil seguinte ao da sua admissão, a partir de 1 de Abril.

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

3. Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada

mês de serviço prestado nesse ano, desde que não seja o seu primeiro emprego e não tenha gozado férias nesse ano.

4. A época normal de férias será compreendida entre 1 de Maio e 30 de Setembro. Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possam ser concedidas férias totais na época normal de férias será assegurado um mínimo de quinze dias durante aquela época, sempre que o trabalhador não manifeste preferência por gozar a totalidade das férias em qualquer outra época.

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

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

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

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

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

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

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

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

12. O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50 % das férias.

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

Cláusula 26.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

CAPÍTULO X

Faltas

Cláusula 27.^a

(Faltas — Princípios gerais)

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

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

3. As faltas devem ser comunicadas no próprio dia e pelos meios mais rápidos ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

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

O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço sob pena de injustificação da falta.

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

6. O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas, nos termos do estabelecido na cláusula 28.^a «Faltas justificadas».

Cláusula 28.^a

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos SMS, documento da companhia de seguros ou atestado médico, a apresentar até ao terceiro dia de falta. Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
b) Durante cinco dias consecutivos completos, por falecimento do cônjuge, pais ou padrastos, sogros, noras e genros, avós e netos, filhos ou enteados, irmãos, cunhados, avós do cônjuge.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
c) Durante dois dias completos, por falecimento de concunhados, tíos e sobrinhos e de outros parentes que coabitem com o trabalhador.	Contrafá ou aviso.
d) Durante dez dias por casamento.	Contrafá ou aviso.
e) Durante dois dias por parto da esposa.	Ofício do sindicato ou da Previdência ou acto da comissão.
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Documento passado pela escola.
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento passado pela entidade respectiva.
h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e de等到 sindical, de acordo com a lei, ou de representante em instituições de previdência ou em comissões que venham a resultar da boa execução desse acordo.	
i) O dia de prestação de provas de exame.	
j) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência contínua de dias completos e sucessivos.	
k) O dia do aniversário natalício do trabalhador.	
m) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

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

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

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

Estas faltas são acrescidas de mais um dia para os que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas b) e c).

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

5. Consideram-se ainda justificadas as seguintes faltas:

- a) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído;
- b) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

No entanto, estas faltas podem ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas não justificadas.

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

7. Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, deverão ser entregues, na divisão respectiva, no prazo de sete dias, a contar da data da sua reentrada ao serviço.

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

8. A comissão administrativa, os chefes de divisão, o director administrativo-financeiro, consoante os casos, são as entidades com competência para apreciar os pedidos de justificação de faltas, podendo delegar tais poderes.

Cláusula 29.^a

(Faltas injustificadas)

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

2. As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

- a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato.

- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;
- b) Por cada cinco dias completos será reduzido, em adicional ao disposto na alínea anterior, um dia ao período de férias, até ao máximo de um terço das férias;
 - c) Possibilidade de sanção nos termos das alíneas a) e b) da cláusula 42.^a «Sanções disciplinares», desde que atinja quinze faltas no mesmo ano civil; possibilidade de sanção nos termos da alínea c) da mesma cláusula, desde que atinja vinte faltas no mesmo ano civil;
 - d) Possibilidade de desligamento da empresa por abandono de lugar, nos termos da cláusula 31.^a «Abandono de lugar».

Cláusula 30.^a

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

1. Como não comparência ao serviço durante uma fracção de dia de trabalho entende-se uma chegada em atraso, para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 21.^a «Tolerância de ponto», uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2. As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas a), f), g), h) e i) do n.^o 1 e a) e b) do n.^o 5 da cláusula 28.^a «Faltas justificadas», não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador, para além do previsto na referida cláusula.

3. Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea m) do n.^o 1 da cláusula 28.^a «Faltas justificadas».

4. Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 28.^a «Faltas justificadas», nos prazos previstos na mesma.

O não cumprimento destas disposições fará o trabalhador incorrer nas situações previstas na citada cláusula.

5. As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho, que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas, serão somadas ao longo de cada ano civil. Quando o somatório das ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme previsto na alínea a) do n.^o 2 da cláusula 29.^a «Faltas injustificadas».

Estas ausências são ainda passíveis dos procedimentos previstos nos n.^os 2 e 3 da cláusula 21.^a «Tolerância de ponto» e nas alíneas b) e c) do n.^o 2 da cláusula 29.^a «Faltas injustificadas».

6. Quando, no decorrer de um ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não

atingir um dia de trabalho — fração de tempo mínima para que possa haver opção de desconto nas férias ou no vencimento —, será esse valor descontado no vencimento.

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

Cláusula 31.^a

(Abandono de lugar)

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Remunerações

Cláusula 32.^a

(Retribuição do trabalho)

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

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

Quando se trate de admissões, e durante o período experimental, as remunerações são diminuídas 10 %.

3. As categorias profissionais equiparadas conforme anexo I correspondem iguais níveis de remunerações.

4. Não poderão sofrer aumentos as remunerações fixas dos trabalhadores enquadrados no mesmo grupo profissional e que se encontrem actualmente acima do máximo da remuneração definida para cada nível, até ser conseguida a equiparação total.

5. As remunerações dos trabalhadores com funções de chefia e escolhidos de novo após a entrada em vigor deste acordo serão ajustadas para o montante da numeração mais baixa que esteja a ser auferida pelos trabalhadores da função a que ascendem.

6. O vencimento horário é calculado da seguinte forma:

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

sendo X o valor dado pela fórmula constante do n.º 11 da cláusula 20.ª (horário de trabalho).

7. O acréscimo da massa salarial será de 13,6 % do montante total de vencimentos.

8. Não obstante o disposto nos n.ºs 3 e 4, quando da aplicação da tabela referida no anexo II resultem aumentos inferiores a 300\$, serão os referidos aumentos ajustados para 300\$, não podendo contudo em caso algum a remuneração fixa final ultrapassar 12 800\$.

9. Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá ter um vencimento base inferior aos seus subordinados.

Cláusula 33.ª

(Diuturnidades)

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores beneficiarão das seguintes diuturnidades, não cumulativas, atribuíveis em função das respectivas antiguidades na empresa:

Mais de 4 anos	200\$00
Mais de 8 anos	400\$00
Mais de 12 anos	600\$00
Mais de 16 anos	800\$00
Mais de 20 anos	1 000\$00

Cláusula 34.ª

(Subsídio de quilometragem)

1. Aos maquinistas e factores em serviço efectivo de tracção é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem, nas seguintes condições:

Até 1000 km mensais	\$05/km
De 1000 km a 2000 km mensais	\$10/km
De 2000 km a 4000 km mensais	\$20/km

2. O subsídio será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

Cláusula 35.ª

(Fundo de reserva para falhas de dinheiro)

1. A empresa destinará um fundo de reserva, de valor a fixar, para cobrir possíveis falhas de dinheiro que se verifiquem nos serviços de tesouraria e bilheteiras.

2. Este fundo, destinado a substituir abonos para falhas, funcionará em sistema de conta-corrente, revertendo a favor do mesmo as sobras que se verifiquem na tesouraria e nas bilheteiras, com exceção dos casos devidamente justificados.

Cláusula 36.ª

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal compreendendo a remuneração fixa e as diuturnidades a que têm direito.

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

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

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 37.ª

(Direitos especiais da mulher)

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

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo seu médico assistente;
- b) Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto. Se, findo este período, permanecer em condições de não poder retomar o trabalho, a trabalhadora passará à situação de baixa;
- c) Dois períodos de meia hora por dia e durante um ano após o parto para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados, na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho;
- d) Dispensa de comparecência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante justificação do médico ginecologista assistente.

Cláusula 38.ª

(Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar)

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Disciplina

Cláusula 39.^a

(Poder disciplinar)

1. Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente pelas infracções que cometam.

2. Considera-se infracção disciplinar o acto voluntário praticado pelo trabalhador, com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste acordo ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária.

3. O poder disciplinar será exercido, sempre, mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do arguido, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4. A competência para instaurar processos disciplinares cabe à comissão administrativa, aos chefes de divisão e director administrativo-financeiro.

5. O poder disciplinar compete à comissão administrativa a qual deverá decidir das sanções a aplicar depois de ponderar devidamente o conteúdo dos processos e pareceres da comissão de apreciação de processos disciplinares.

A comissão administrativa poderá delegar essa competência para aplicação de sanções, assumindo sempre a responsabilidade daquelas decisões.

6. O poder disciplinar prescreve se não for iniciado o respectivo processo disciplinar no prazo de trinta dias após a comunicação escrita da ocorrência que constitua presumível infracção disciplinar.

7. Os processos pendentes à data da entrada em vigor deste acordo prosseguirão os seus trâmites nos termos do acordo anterior.

Cláusula 40.^a

(Processo disciplinar)

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

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

3. Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se para tal há lugar ou não, mandando arquivar aqueles documentos, se entender não haver razão para prosseguir.

Esse decisão deverá ser tomada no prazo máximo de cinco dias sobre a data da participação ou queixa.

4. A entidade que mandar instaurar processo disciplinar deve nomear um instrutor, o qual poderá, por sua vez, nomear um secretário para secretariar o processo.

5. Iniciado o processo disciplinar poderá a entidade que mandou instaurá-lo suspender o arguido da prestação do trabalho, se a sua presença se mostrar inconveniente.

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

6. O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, as testemunhas por este indicadas e as pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.

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

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

9. Dos artigos de acusação extraír-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo, ou remetido pelo correio em carta registada com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo de quinze dias após a recepção para apresentar a sua defesa por escrito. Dos artigos de acusação será igualmente enviada cópia à comissão de apreciação de processos disciplinares a que se refere a cláusula 41.^a «Comissão de apreciação de processos disciplinares».

10. Se o registo vier devolvido e depois de comunicado o facto à comissão de apreciação de processos disciplinares, a diligência considerar-se-á cumprida, com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, a menos que oportunamente o arguido demonstre de maneira inequívoca que não se furtou à mesma.

11. Apresentada a defesa do arguido e inquiridas as testemunhas por ele indicadas, o instrutor elaborará, no prazo de cinco dias, um relatório completo e conciso, donde constem a existência material de faltas,

sua classificação e gravidade e, bem assim, a pena que entenda justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubstancial a acusação. Por solicitação do instrutor poderá a comissão administrativa, quando a complexidade do processo o exigir, prorrogar o prazo estabelecido neste número.

12. Salvo casos excepcionais, devidamente justificados, não deverá ser excedido o prazo máximo de quarenta dias entre a apresentação da participação ou queixa e a entrega do relatório referido no número anterior.

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

14. A entidade instauradora examinará, no prazo de oito dias, o processo, concordando ou não com as suas conclusões, podendo ordenar novas diligências.

15. Quando o processo estiver completo, após as novas diligências, será de novo submetido à entidade instauradora, a qual deverá pronunciar-se sobre ele no prazo de oito dias.

16. Todos os processos disciplinares elaborados ao abrigo deste acordo serão remetidos à comissão de apreciação de processos disciplinares para análise e parecer antes de tomada a decisão sobre a possível sanção a aplicar.

Cláusula 41.^a

(Comissão de apreciação de processos disciplinares)

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

Um delegado sindical representante de cada um dos quatro sindicatos maioritários outorgantes deste acordo colectivo de trabalho;

Um delegado sindical representante do trabalhador ao qual foi instaurado o processo disciplinar.

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

3. Cada um dos quatro sindicatos maioritários indicará por escrito, até cinco dias após a entrada em vigor deste acordo, os delegados efectivo e substituto que o representam na comissão.

Qualquer sindicato poderá substituir os seus representantes na comissão, bastando para o efeito comunicar por escrito o facto à comissão administrativa.

4. A comissão considerar-se-á em funcionamento logo que indicados os nomes dos seus membros.

5. São atribuições da comissão as seguintes:

- a) Analisar os processos disciplinares instaurados aos trabalhadores abrangidos por este acordo a partir da data da sua entrada em vigor;
- b) Elaborar os respectivos pareceres e enviá-los à comissão administrativa, no prazo de dez

dias a partir da data da recepção dos processos;

c) Propor a instauração de processo para averiguações sobre qualquer trabalhador da empresa de quem se verifique a iniciativa de participações frequentes não sancionadas por falta de culpa sobre o mesmo trabalhador.

Poderá ainda propor processos de averiguação sobre qualquer trabalhador que demonstre não ter requisitos exigidos para a função que exerce.

6. É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo disciplinar na comissão.

Cláusula 42.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão fundamentada, comunicada por escrito ao infractor;
- b) Suspensão sem vencimento até dez dias;
- c) Despedimento com justa causa.

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

(Repreensão fundamentada)

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

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

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção, se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;
- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultarem consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
- d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;

- e) A falta de respeito, considerada leve, para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.
3. Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 44.^a

(Suspensão sem vencimento)

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

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

- a) O abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;
- b) A recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compete;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Mais de quinze faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) Aceitação de gratificações de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) Prestação de informações erradas em matéria de serviço por falta dos devidos cuidados;
- g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) Desobediência às ordens dos seus superiores;
- i) A agressão ou a injúria por motivos de serviço;
- j) A participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público;
- n) A recusa da oferta de três postos de trabalho a que se refere o n.º 10 da cláusula 16.^a «Reconversão profissional».

Cláusula 45.^a

(Justa causa para despedimento)

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

Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correcção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

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

- a) Desobediência ilegitima e grave às ordens por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) Provocação repetida de conflitos com as camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho, nos termos da alínea c), n.º 2, da cláusula 29.^a «Faltas injustificadas»;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;
- i) O abandono do local de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
- j) O abandono do lugar, nos termos da cláusula 31.^a «Abandono de lugar»;
- l) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional, dentro da empresa;
- m) A recusa de colaboração prevista no n.º 10 da cláusula 16.^a «Reconversão profissional» e do n.º 3 da cláusula 52.^a «Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviços».

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 47.^a

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

Cláusula 49.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

(Extinção do contrato por decisão do trabalhador)

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

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

Cláusula 51.^a

(Devolução à empresa de pertences desta)

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

Cláusula 52.^a

(Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço)

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

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

3. No caso de recusa por parte do trabalhador de duas ofertas de trabalho para que está indicado, ficará aquele sujeito ao disposto no n.º 10 da cláusula 16.^a «Reconversão profissional».

CAPÍTULO XV

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 53.^a

(Assistência na doença)

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

a) Pagamento do ordenado ou do complemento de subsídio de doença, até completar o ordenado, durante todo o tempo que se mantiver a situação de baixa ou de doença, devidamente comprovada. Ao fim de trezentos e sessenta dias a situação será reexaminada pela empresa com vista à manu-

- tenção ou anulação do pagamento do subsídio, tendo em conta o comportamento e a qualidade de trabalho;
- Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;
 - Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

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

Cláusula 54.*

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

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

CAPÍTULO XVI

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 55.*

(Reforma por invalidez ou velhice)

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

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

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

4. A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela Caixa de Previdência e segundo o mesmo valor percentual.

Cláusula 56.*

(Sobrevivência)

1. Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2. No caso de existirem filhos menores ou equiparados com direito a abono de família e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a pensão de sobrevivência referida em 1 será de 75 % do valor total do vencimento ou da pensão de reforma.

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

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

5. A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 sob a forma de complemento à pensão concedida pela caixa, ou na totalidade, se esta não houver direito.

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

Cláusula 57.*

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do razoável, o subsídio concedido pela Previdência para as despesas com o funeral. O pagamento desse complemento será feito à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

CAPÍTULO XVII

Serviços de apoio aos trabalhadores

Cláusula 58.*

(Higiene e segurança)

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

2. A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e medicina do trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a uma comissão específica eleita, em princípio, entre os delegados sindicais.

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

4. A comissão tomará a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário para elaborar um programa de higiene, segurança e medicina do trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento, podendo, para tal, recorrer aos serviços do sindicato ou outros.

Cláusula 59.*

(Serviço de bar e refeitório)

1. A empresa obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e de bar.
2. A empresa porá à disposição dos trabalhadores um serviço de refeitório nas seguintes condições:
 - a) Pequeno-almoço gratuito para todos aqueles que iniciem ou terminem o trabalho entre as 5 horas e as 9 horas, inclusive, sem prejuízo da hora de entrada ou de saída do serviço;
 - b) Todos os trabalhadores em serviço efectivo na empresa têm direito a almoços no refeitório da empresa mediante o pagamento de uma importância segundo os seguintes escalões de vencimentos:

Até 10 000\$, inclusive	10\$00
De 10 000\$ a 15 000\$, inclusive	15\$00
Acima de 15 000\$	25\$00
 - c) Os trabalhadores em serviço efectivo na empresa poderão optar por uma senha no valor de 50\$ para almoço fora do refeitório da empresa, mediante o pagamento das importâncias que constam da tabela acima, reduzidas de 10\$. Os trabalhadores com direito a pequeno-almoço poderão optar por uma senha no valor de 16\$;
 - d) Os trabalhadores que, em situação de emergência grave, façam pelo menos quatro horas extraordinárias em antecipação ou prolongamento a um período normal completo, têm ainda direito a uma senha para refeição nas condições da alínea c).

Cláusula 60.*

(Transportes)

1. Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa, afectos ao serviço público, todos os trabalhadores no activo ou reformados, os filhos ou equiparados, enquanto tiverem direito a abono de família, bem como os filhos ou equiparados incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

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

Cláusula 61.*

(Disposições gerais)

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho ficam revogadas as anteriores disposições do acordo colectivo de trabalho em vigor desde 4 de Outubro de 1975.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I:

Auxiliares até dois anos.

Grupo II:

Auxiliares;
Aquilheiros;
Caixeiros;
Contínuos;
Despenseiro;
Guardas;
Operador heliográfico até dois anos.

Grupo III:

Bilheteiro até dois anos;
Caixa refeitório;
Cobrador de tesouraria até dois anos;
Dactilografo até dois anos;
Desenhador tirocinante até dois anos;
Ferramenteiro até dois anos;
Fiel de armazém até dois anos;
Jardineiro;
Operador arquivista;
Operador de máquinas de lavar a jacto e vapor;
Operário pré-oficial até dois anos;
Telefonista.

Grupo IV:

Agen-te de segurança até dois anos;
Alfaiate;
Assentador até dois anos;
Bilheteiro;
Bobinador até dois anos;
Canalizador até dois anos;
Carpinteiro de construção civil até dois anos;
Carpinteiro de estruturas metálicas até dois anos;
Cobrador de tesouraria;
Cozinheiro até dois anos;
Desenhador técnico até dois anos;
Electricista até dois anos;
Escriturário até dois anos;
Estofador até dois anos;
Factor até dois anos;
Ferramenteiro;
Ferreiro até dois anos;
Fiel de armazém;
Marceneiro até dois anos;
Maquinista até um ano;
Medidor até dois anos;
Medidor topográfico até dois anos;
Motorista até dois anos;
Pedreiro até dois anos;
Pintor de construção civil até dois anos;
Pintor de carruagens até dois anos;
Serralheiro civil até dois anos;
Serralheiro mecânico até dois anos;
Soldador por electroarco ou oxiacetíleno até dois anos;
Torneiro até dois anos.

Grupo V:

Agente de segurança;
Assentador;
Bobinador;
Canalizador;
Carpinteiro de construção civil;
Carpinteiro de estruturas metálicas;
Chefe de estação;
Cozinheiro;

Desenhador técnico;
 Electricista;
 Encarregado fiscal;
 Escriturário;
 Estofador;
 Factor;
 Ferreiro;
 Maquinista;
 Marceneiro;
 Medidor;
 Medidor topográfico;
 Motorista;
 Operador mecanográfico;
 Pedreiro;
 Pintor de carruagens;
 Pintor de construção civil;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador por electroarco ou oxiacetíleno;
 Torneiro.

Grupo VI:

Assistente operacional;
 Documentalista;
 Encarregado de armazém;
 Encarregado de motoristas;
 Encarregado de obras;
 Encarregado de sector;
 Encarregado;
 Encarregado de tracção;
 Encarregado de via;
 Operador de movimento;
 Operador de sala de comando;
 Planificador;
 Programador mecanográfico;
 Técnico de electrónica;
 Tesoureiro adjunto.

Grupo VII:

Chefe da sala de comando;
 Chefe de secção;
 Contramestre;
 Inspector;
 Secretária de administração;
 Tesoureiro.

Grupo VIII:

Chefe de serviços;
 Inspector-chefe;
 Mestre;
 Projectista.

ANEXO II Remunerações fixas

Grupos:

		Vencimentos
	Oficial	Movimento e tracção
I		7 200\$00
II		7 500\$00
III		7 900\$00
IV		8 400\$00
V		8 900\$00
VI		9 700\$00
VII		10 700\$00
VIII		12 500\$00

As chefias consideradas nos diversos grupos profissionais, definidos no anexo I seguirão as equiparações estabelecidas para os respectivos oficiais, de acordo com o quadro seguinte:

Níveis de chefia	Oficial	Energia e telecomunicações	Via e obras		Projectos e obras	Administrativos
			Via	Obras		
1	Mestre	Insp.-chefe	Mestre	Insp.-chefe	Insp.-chefe	Chefe de serviços
2	Contramestre	Inspector	Chef. da sala de comando	Inspector	Inspector	Chefe de secção
3	Encarregado	Operador da sala de comando	Encarregado de via	Encarregado de obras	Encarregado de obras	Encarregado de sector

ANEXO IV

Definição de funções

Agente de segurança. — Coadjuva o encarregado de segurança, efectuando visitas periódicas aos locais de trabalho, para verificar o cumprimento das normas gerais e interna de higiene e segurança e a avaliação das condições ambientais de trabalho.

Verifica o estado de conservação de extintores de incêndio, abastecimento de farmácia e material de protecção individual, efectuando a sua substituição ou recarga.

Presta primeiros socorros e promove, quando solicitado, a condução de acidentados. Aceita e transmite reclamações do pessoal. Colabora na execução de inquéritos de acidentes e na divulgação de noções de socorrismo.

Agulheiro. — É o profissional a quem compete manobrar os aparelhos de via (agulhas), no parque de resguardo em material dependente da DE e existente no PMO, conforme directrizes emanadas da central de movimentação ou tracção. Verifica o estado de funcionamento dos aparelhos que manobra. Vigia o acesso ao túnel e linhas electrificadas no seu local de trabalho, de forma a garantir que nestas zonas só entrem trabalhadores autorizados.

Alfaiate. — O profissional que verifica a qualidade dos tecidos em que são fabricadas as peças de vestuário a distribuir ao pessoal por força do ACT ou concessão especial da empresa e a perfeição de execução dessas peças. Tira medidas, observa o vestir e indica aos fornecedores as correcções ou emendas julgadas de efectuar. Executará ainda, quando necessário, trabalhos de alfaiataria. Colaborará no estudo e definição do vestuário a integrar no plano de fardamentos e, como inherência do seu cargo e na medida do possível, encarregar-se-á também da conservação e distribuição do vestuário ao pessoal, com as devidas anotações.

Assentador. — O profissional que executa todos os trabalhos de base na construção, reparação e conservação da via, com a colaboração e orientação directa do assentador-chefe ou inspectores. Poderá ainda apoiar operações complementares dos trabalhos de via, tais como: soldaduras, rebarbação, assentamento de passadeiras, caleira para cabos, protecções ao carril de energia, etc. Como principais factores de desgaste humano sobressaem: o esforço físico requerido; as condições ambientais do trabalho realizado no subsolo, tais como inalações do ar das galerias, estações subterrâneas e poeiras que se desprendem nas operações de «atacamento» e de esmerilagem; trabalho nocturno sistemático.

Assistente operacional. — É o profissional técnico de desenho que, a partir de elementos que lhe são fornecidos, estuda e analisa uma parte de um projecto ou um projecto, a fim de orientar a respectiva concretização em obra. Interpreta as directivas estabelecidas e adapta-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho dentro dos limites fixados pelo autor do projecto ou pelo chefe da obra e de harmonia com o programa de realizações estabelecido.

Pode desempenhar funções de desenhador, assim como funções de coordenação e/ou chefia.

Auxiliar de armazém. — É o profissional que cuida dos transportes de materiais no interior do armazém e nas instalações dele dependentes e respectivo trânsito entre instalações. Procede ao acondicionamento, limpeza, conservação e arrumação dos materiais sob a superintendência dos fiéis, bem como à limpeza e conservação do equipamento próprio do armazém. Executa ainda trabalhos indiferenciados concernentes à actividade do armazém e auxilia os fiéis, acompanhando-os nas suas tarefas específicas, de modo a poder valorizar-se profissionalmente. Por vezes, também, trabalha em instalações no subsolo. Este profissional opera máquinas empilhadoras na movimentação de materiais.

Auxiliar de cozinha. — O profissional que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixes ou outros alimentos; prepara as garnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório.

Auxiliar de limpeza. — É o profissional que procede à limpeza de instalações ou materiais, podendo realizar trabalhos que não exijam qualificação especial.

Auxiliar de movimento. — O profissional que procede à limpeza e vigilância de instalações e de equipamento, realiza trabalhos que não exigem qualificação especial e auxilia profissionais especializados. Durante o seu período de actividade está submetido aos seguintes factores nocivos: trabalho subterrâneo com inalação sistemática do ar das galerias e estações subterrâneas e pequenas partículas em suspensão, provenientes do desgaste do material circulante; variações de horários de trabalho por turnos com repercussões sobre os hábitos dos indivíduos; ruído sistemático no momento da travagem e arranque das composições.

Auxiliar de oficinas. — O profissional que, além de poder proceder à limpeza das instalações, material circulante, peças ou conjuntos e transporte de materiais, auxilia os profissionais qualificados, acompanhando regularmente a execução de tarefas específicas, de modo a poder valorizar-se profissionalmente na profissão que apoia. Alguns destes trabalhos são executados no subsolo.

Bilheteiro. — O profissional a quem compete vender, verificar e recolher bilhetes, controlando as respectivas condições de validade, arrecadar as receitas e delas prestar contas. Quando necessário, poderá condicionar o acesso às estações da rede. A sua posição de trabalho é sentada e a sua função exerce-se manipulando máquinas semi-automáticas de venda de bilhetes. Durante o seu período de actividade está submetido aos seguintes factores nocivos: ruído monótono e persistente; trabalho subterrâneo; variações do horário de trabalho por turnos com repercussões nos hábitos dos indivíduos. Este posto de trabalho requer muita atenção, bom cálculo mental, destreza de mãos e raciocínio rápido, boa visão e controlo nervoso. A sua actividade nas principais estações e durante as horas de entrada e saída de empregos é intensa, cansativa e enervante. Do seu posto de trabalho colabora na vigilância das instalações.

Bobinador. — O profissional que, utilizando dispositivos e aparelhagem adequados, ensaiá toda a gama de máquinas eléctricas, executa bobinagem de motores, geradores, transformadores de alta e baixa tensão e, de uma maneira geral, de toda a aparelhagem eléctrica, de acordo com as suas características.

Caixa refeitório. — O profissional cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de *contrôle* e de recepção.

Este trabalhador procede também à embalagem, arrumação e venda de artigos de cantina e bar no refeitório.

Caixeiro. — O profissional habilitado a desempenhar as funções de empregado de balcão com tarefas habituais inerentes à sua categoria.

Canalizador. — O profissional devidamente habilitado que executa trabalhos de canalizações, tanto de construção como de conservação da rede de águas e esgotos.

Alguns destes trabalhos poderão ser nocturnos e executados no subsolo.

Carpinteiro de construção civil. — O profissional devidamente habilitado para executar em tijolo e em limpo trabalhos em madeira ou similares, com ferramentas e máquinas inerentes à sua profissão; executa por desenho todos os trabalhos de construção civil e conservação de mobiliário.

Alguns destes trabalhos poderão ser nocturnos e executados no subsolo.

Carpinteiro de estruturas metálicas. — O profissional que através de desenho fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas metálicas e não metálicas, executando trabalhos de montagem de caixilharia e colocação de vidros, utilizando para o efeito componentes de madeira e similares e alguns componentes de metal. Alguns destes trabalhos poderão ser executados no subsolo.

Chefe de estação. — O profissional a quem compete essencialmente a orientação e coordenação dos serviços na estação a seu cargo, com responsabilidade directiva sobre o serviço de todos os empregados que aí trabalham, competindo-lhe ainda zelar pelo bom estado de conservação das instalações e proceder de forma a que o equipamento se mantenha em estado de eficiente funcionamento, tomando providências para a correcção das anomalias detectadas. Compete-lhe o contacto directo com concessionários do ML nas estações. Zela pela segurança dos passageiros e seu encaminhamento, competindo-lhe anotar e resolver os incidentes, acidentes e reclamações.

Colabora com a central de movimento no *contrôle* e movimento dos comboios, verificando o cumprimento dos horários pré-estabelecidos e a eficiência das paragens e partidas. Em caso de avaria na sinalização, sistemas de agulhas ou via, recebe ordens da central de movimento do tipo de marcha especial a efectuar, procede à sua execução manobrando postos de comando local e executa mudança de agulhas manual-

mente, se necessário, passando o *contrôle* e segurança das mesmas circulações a ser da sua inteira responsabilidade. Em caso de anomalia ocasional, fará, a partir do término, a expedição. Durante o seu período de actividade está sujeito a forte alteração no seu sistema nervoso, provocando violência no seu estado psicofísico, e submetido aos seguintes factores nocivos: ruído sistemático no momento da travagem e arranque das composições, trabalho subterrâneo com inalação sistemática do ar das galerias, estações subterrâneas e das pequenas partículas em suspensão, provenientes do desgaste do material circulante; variações de horários de trabalhos por turnos com repercussões sobre os hábitos dos indivíduos.

Chefe da sala de comando. — É o profissional qualificado, possuidor das carteiras profissionais de operador de quadros eléctricos (I), baixa tensão (III) e alta tensão (IV), desempenhando funções, em regime de turnos rotativos, na sala de comandos de energia e restantes instalações oficiais da SEP, ou em qualquer outro ponto da rede do ML, quando necessário. Tem conhecimento perfeito das instalações eléctricas de baixa e alta tensão do ML e capacidade técnica para leitura e interpretação dos esquemas eléctricos dessas instalações. Exerce uma vigilância permanente sobre as condições de exploração das redes de baixa e alta tensão (cargas e pontas anormais, abaixamentos de tensão e de frequência, etc.) e providencia no sentido de manter a operacionalidade dessas redes. Em caso de avarias que afectem a capacidade da rede de tracção, tem poderes para impor à central de movimento restrições quanto a movimento dos comboios (número de comboios em exploração e frequência dos arranques, etc.). É responsável pelos serviços de operação da sala de comando de energia (execução de manobras no painel de comando da rede de energia ou em qualquer outro local afecto à rede de energia; arranque e condução dos grupos Diesel), e pela supervisão dos serviços do piquete das SE e postos de transformação. É responsável pela anulação das condições de segurança nos circuitos das alavancas de disparo, e pelo estabelecimento de condições de segurança para actuação dos outros serviços ou empreiteiros. Neste último caso, compete-lhe a passagem escrita das respectivas «autorizações de zonas de trabalho». É responsável pelas contagens e leituras da aparelhagem de medida de alta e baixa tensão da rede de energia e pela elaboração dos mapas mensais de consumos de energia e da ponta máxima. Estabelece os contactos com os serviços competentes da EP para efeitos de transmissão de leituras de contadores, deficiências no fornecimento de energia, etc. Coordena o movimento das viaturas de piquete com a respectiva definição de prioridades. Canaliza os pedidos da central de movimento para intervenção dos vários piquetes (baixa tensão, sinalização, DTAV, telefones, máquinas de bilhetes, etc.). Como profissional mais qualificado fora das horas normais de serviço, é o responsável pela vigilância das instalações da SEP e pelas participações das ocorrências no equipamento e do deficiente comportamento das pessoas.

É responsável pelo chaveiro de todas as dependências técnicas da DET e das dependências da rede de energia do ML. Tem uma responsabilidade (relativa) sobre o material existente no depósito, na ausência a qualquer hora do fiel. Colabora na formação técnica e

profissional do pessoal. Em caso de sobreposição de turnos, deverá colaborar com os serviços de conservação, para efeitos de formação, reciclagem e melhor enquadramento sectorial. Sempre que necessário, poderá exercer as funções de operador de sala de comando.

Chefe de secção. — É o profissional com funções de orientação e chefia, cuja responsabilidade na orgânica dos serviços se situa abaixo do chefe de serviços.

Chefe de serviço. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento.

Cobrador de tesouraria. — É o profissional que, fora do escritório, procede a recebimentos, pagamentos e depósitos, entregando ou recebendo documentos de quitação. Faz recolha de receitas de bilheteiras na rede e procede à respectiva contagem dentro do escritório. Pode ainda preencher talões de depósito de quaisquer documentos relacionados com a sua função.

Continuo. — O profissional cuja missão consiste em anunciar, informar e encaminhar visitantes e estampilar correspondência, fazendo ainda outros serviços auxiliares de escritório.

Contramestre. — É o profissional qualificado com competência coordenadora, sentido social e prático para ajudar o mestre a acompanhar e dirigir os operários nas suas tarefas mais específicas e com autoridade sobre encarregados, operários e auxiliares. Algumas destas actividades são desempenhadas no subsolo.

Cozinheiro. — O profissional que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amassa peixe, prepara legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guardece-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílicos. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão de pessoal.

Dactilógrafo. — O profissional que predominantemente executa trabalhos de dactilografia, minutados ou redigidos por outrem, e, acessoriamente, outros serviços de escritório.

Desenhador técnico. — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele re-

colhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector de trabalho, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Colabora com o responsável pelo projecto e consulta-o acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador tirocinante. — O profissional que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso na categoria de desenhador ou medidor.

Despenseiro. — O profissional que armazena, conserva e entrega géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente; cuida da sua conservação; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências, justifica as diferenças e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra de géneros.

Documentalista. — É o profissional que procura e consulta publicações para seleccionar, classificar e divulgar aquelas que se apresentam com interesse para os serviços ou empresa. Entra em contacto, pessoalmente ou através de diversos meios de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação; reúne, analisa, julga e selecciona informações, revistas, livros e jornais e faz resumos sempre que achar necessário; classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas; divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes, resumos, etc.

Electricista de alta e baixa tensão. — É o profissional que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão. Neste sentido, executa as tarefas do electricista em geral relacionadas com instalações eléctricas de alta e baixa tensão, guiando frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas. Deve ter conhecimento dos circuitos e aparelhagem de baixa tensão inerentes aos trabalhos em alta tensão que requerem conhecimentos especiais. Alguns destes trabalhos são executados no subsolo.

Electricista de electromecânica. — É o profissional que inspeciona, monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas, aparelhagem eléctrica, motores e geradores de energia eléctrica, em fábrica, oficina ou lugar de utilização. Executa, assim, as tarefas de electromecânico em geral, guiando frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas. Requer conhecimentos especiais relativamente ao trabalho em motores e geradores de energia eléctrica. Alguns destes trabalhos são efectuados no subsolo.

Electricista de rádio e electrónica. — O profissional com a carteira de electricista na especialidade VII, com

conhecimentos de electrónica e circuitos lógicos, que lhe permitem montar, reparar e prestar assistência em equipamentos eléctricos ou electrónizados, sem contudo ser obrigado a detectar o complemento electrónico que originou a avaria. A sua intervenção no campo de electrónica limita-se à localização de avarias pelo comportamento de um conjunto, como cartões (ou placas de circuito impresso), unidades bloco (amplificadores, geradores, conversores e outras unidades) e sua substituição. Guia-se normalmente por esquemas-bloco e outras especificações técnicas de ordem geral. Alguns destes trabalhos são realizados no subsolo.

Electricista de sinalização e telecomunicações. — É o profissional que monta, instala, conserva e repara diversos sistemas eléctricos de sinalização e telecomunicações. Executa tarefas de electromecânico em geral, mas em relação aos sistemas de sinalização e telecomunicações de natureza acústica ou luminosa. Estuda o sistema a instalar segundo esquemas, desenhos e especificações técnicas. Alguns destes trabalhos são executados no subsolo.

Encarregado. — É o profissional qualificado com competência de coordenador, sentido social e prático para acompanhar e dirigir nas tarefas habituais os operários (qualificados, especializados e indiferenciados), executando as tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lho permitam. Alguns destes trabalhos são realizados no subsolo.

Encarregado de armazém. — É o profissional que organiza, dirige e coordena, segundo a prática e especificações que lhe forem fornecidas, os diversos trabalhos do armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens de modo a estabelecer com eles a forma mais conveniente e racional de utilização das instalações e equipamentos na busca, na guarda, acondicionamento e disposição de material tão perfeitos quanto possível. Superintende e verifica ainda as regras de saída e entrada no armazém e a actualização de registos existentes.

Encarregado fiscal. — É o profissional a quem compete a fiscalização de base ou ainda a condução de trabalhos de construção e conservação de obras, bem como o registo e conferência de elementos de controlo dos respectivos custos, a recepção dos materiais correntes e as providências para a segurança do trabalho. Alguns destes trabalhos são efectuados no subsolo.

Encarregado de motoristas. — É o profissional qualificado com competência coordenadora, sentido social e prático para acompanhar e dirigir os restantes motoristas nas suas tarefas habituais, executando as tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lhe permitam. Elabora as escalas dos motoristas de acordo com as necessidades de serviço. Elabora o programa de revisões a efectuar em todas as viaturas automóveis do ML. Gere o parque de viaturas automóveis, tendo em conta o programa de revisões e as necessidades de serviço previstas. Elabora os mapas estatísticos de despesas e consumos mensais, bem como dos itinerários. Pode elaborar as participações de acidentes à companhia de seguros e acompanhar os casos de litígio decorrentes de acidentes de viação.

Encarregado de obras. — É o profissional com competência coordenadora, com sentido social e espírito prático que acompanha e dirige operários de diferentes qualificações ou especialidades ou indiferenciados em trabalhos de construção ou conservação de obras. Participa na planificação dos referidos trabalhos, sendo responsável directo pela sua preparação e pelo cumprimento de programas. Quando as funções de chefia lhe permitirem executará tarefas para as quais esteja profissionalmente habilitado. Alguns destes trabalhos serão realizados no subsolo.

Encarregado de sector. — É o profissional cuja função consiste predominantemente em orientar e coordenar o trabalho de vários profissionais de escritório e cuja responsabilidade se situa entre o encarregado e o chefe de secção.

Encarregado de tracção. — É o trabalhador que, além de conduzir os comboios em casos especiais de avarias ou outros, dirige técnica e disciplinarmente o pessoal de tracção. Fornece horários e outras informações e procura resolver qualquer situação anormal do pessoal ou do material. Em conjunto com o pessoal da DMO organiza as entradas e saídas do material circulante dos locais de parqueamento. Elabora diariamente um gráfico de todas as circulações na linha e fiscaliza a apresentação nos postos de tracção, comportamento e actuação na linha do pessoal a seu cargo. Toma a iniciativa da substituição do material circulante em caso de avaria e outros. Colabora diariamente na selecção das composições destinadas à revisão e limpeza. Colabora com os inspetores na formação profissional do pessoal e na angariação de dados sobre avarias havidas e reparadas, junto do pessoal das oficinas, para os ficheiros de registo de avarias. Elabora notas de serviço sobre as faltas do pessoal que dirige e todas as circulações de serviço necessárias. Dá informações às oficinas sobre as avarias que se registem no material circulante. No desempenho do seu cargo está submetido aos seguintes factores nocivos:

Trabalho subterrâneo, com inalação sistemática do ar das galerias e estações subterrâneas e pequenas partículas em suspensão provenientes do desgaste do material circulante;

Variações de horários de trabalho por turnos, com repercuções sobre os hábitos dos indivíduos;

Ruído constante e intenso ao nível da via.

Durante o serviço de fiscalização está sujeito às mesmas consequências do maquinista ou do factor.

Encarregado de via. — É o profissional qualificado com competência coordenadora, sentido social e prático, que distribui e dirige os assentadores de via em todas as tarefas que dizem respeito à conservação, reparação e construção de via férrea e tudo que com esta se possa relacionar. É responsável directo pela boa execução dos trabalhos. Em serviço diurno é este funcionário que comanda o piquete de via nas chamadas de urgência à galeria em casos de avarias na via durante a exploração. É responsável ainda pelas linhas no PMO. No desempenho do seu cargo está submetido aos seguintes factores nocivos:

Trabalho subterrâneo, com inalação sistemática do ar das galerias e estações subterrâneas e

pequenas partículas em suspensão provenientes do desgaste do material circulante;
Variações de horários de trabalho por turnos, com repercuções sobre os hábitos dos indivíduos;
Ruido constante e intenso ao nível da via.

Durante o serviço de fiscalização está sujeito às mesmas consequências do maquinista ou do factor.

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a 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; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estofador. — É o profissional que procede ao cosimento manual e em máquinas de costura industrial; fabrica e conserva bancos, foles; talha os filtros e retentores de borracha para os cárteres e outros serviços ligados às carroagens e, acessoriamente, a outros bens da empresa. Alguns destes trabalhos são executados, eventualmente, no subsolo.

Factor. — É o profissional a quem, em tripulação de comboios, compete comandar a abertura e fecho das portas, dar o sinal de partida ao maquinista, transmitir avisos aos passageiros e zelar pela sua segurança. Inspecciona toda a composição e respectivo equipamento a seu cargo a fim de se certificar do seu estado de funcionamento para garantir a comodidade e segurança nas viagens. Recebe indicações do chefe da estação quanto ao estado da rede e ocorrências nela verificadas, a fim de controlar o andamento da composição dentro das normas estabelecidas. Recebe ordem de marcha do agente de exploração: observa as entradas e saídas dos passageiros nas diferentes estações do percurso, apressando-as quanto possível de modo a serem cumpridos os horários estabelecidos. Chama a atenção do maquinista quando a marcha não se esteja a processar dentro das normas de segurança. Toma as providências necessárias no sentido de remediar anomalias verificadas em qualquer carroagem durante o percurso e comunica-as superiormente. Em

caso de acidente que obste o prosseguimento da marcha da composição, desce à via, faz cortes de corrente, informa a central de movimento e orienta a saída dos passageiros e seu encaminhamento através da galeria; em caso de avaria na sinalização, entra em contacto com a central de movimento, a fim de se certificar se há condições de segurança para prosseguir — neste caso passa autorização escrita ao maquinista para marcha especial. Colabora com o maquinista nas manobras de arrumação da composição e noutras tarefas, de forma a assegurar as medidas regulamentares em caso de anormalidade. Preenche folhas de trânsito e outros impressos. Durante o trajecto da composição pode permanecer sentado, embora tenha de estar de pé durante a permanência nos cais das estações. No seu serviço está submetido aos seguintes factores nocivos: ruído monótono e persistente, mais intenso no momento da travagem da composição; trepidação variável e dependente do estado de conservação do material; variação de intensidade luminosa, mais acentuada na passagem das galerias para as estações; trabalho subterrâneo com instalação sistemática do ar das galerias, estações subterrâneas e de pequenas partículas em suspensão provenientes de desgaste de material circulante; variações de horários por turnos, com repercuções sobre os hábitos dos indivíduos; isolamento e necessidade de atenção constante no decurso do seu trabalho: é-lhe requerido um bom autodomínio físico e psíquico, boa coordenação visual e manual e um bom sentido visual. Para admissão, estes trabalhadores são submetidos a exames complementares rigorosos, considerados indispensáveis para assegurar ao público um serviço desempenhado por profissionais que ofereçam um bom índice de segurança psicofísica. Além do exame técnico, são submetidos a exame médico rigoroso, electrocardiograma, electroencefalograma e passam a ser submetidos a exames laboratoriais de rotina.

Ferramenteiro. — O profissional que procede à distribuição e controlo de ferramentas, aparelhos e resstante material à sua guarda, para o funcionamento oficial e verifica o estado primário após a devolução.

Ferreiro. — O profissional que funde, forja e martela, manualmente ou com martelo-pilão, barras, hastas, lingo es e placas de ferro, aço ou outros metais aquecidos para os transformar em ferramentas e peças para equipamentos, para bogies e outros. O seu trabalho consiste em requerer hastas, barras e outras peças de metal numa forja ou num pequeno forno e fabricar ou reparar objectos, cortando e martelando peças metálicas sobre a bigorna, furando-as e ligando-as por caldeamento, efectuando recozimento ou témpera.

Fiel de armazém. — É o profissional que, segundo directivas recebidas do encarregado, assume a responsabilidade pelos materiais existentes no armazém ou que estão em instalações dele dependentes e a seu cargo, observando o acondicionamento, limpeza, conservação e arrumação. Em consequência dessa responsabilidade, superintende as operações de entrada e saída dos materiais, incluindo a promoção do necessário para a recepção, nas operações de entrada, e para o bom atendimento do serviço, nas operações de saída;

verifica a concordância dos documentos e controla e regista aquelas operações, por forma a manter actualizado o registo das existências. Quando necessário, manobrará, eventualmente, máquinas empilhadoras e monta-cargas. Por vezes executa trabalhos de armazenagem e instalações do subsolo.

Guarda. — O profissional que tem por missão zelar pela defesa das instalações confiadas à sua guarda, vigiar e, quando necessário, registar e fiscalizar a entrada e saída de pessoas, veículos e materiais.

Inspector de movimento. — É o profissional que superintende e dirige o serviço na rede de exploração no que respeita a segurança na circulação de comboios e sua eficiência, quanto à sua utilização, encaminhamento do público, utilização e actuação do pessoal. Cabe-lhe ainda promover a resolução de todas as situações anormais que se verifiquem em qualquer dos sectores referentes a público, pessoal ou comboios em circulação. Colabora ainda na formação do pessoal. Orienta e elabora as escalas do pessoal do movimento. Durante o seu período de actividade está submetido aos seguintes factores nocivos:

Trabalho subterrâneo, com inalações sistemáticas do ar das galerias, estações subterrâneas e de pequenas partículas em suspensão provenientes do desgaste do material circulante;

Variações de horários de trabalho por turnos, com repercussões sobre os hábitos dos indivíduos.

Inspector de obras. — É o profissional a quem compete a fiscalização de base e a condução de trabalhos de construção, reparação ou conservação de obras, bem como o registo ou conferência dos mesmos. Alguns destes trabalhos são executados no subsolo.

Inspector de segurança. — É o trabalhador que coordena toda a actividade de vigilância, da qual é direcção responsável. Recebe, aprecia e procura dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados pelos trabalhadores que lhe estão adstritos, elaborando e controlando as suas escalas de serviço, de acordo com o que sobre estas se dispõe no ACT em vigor. Superintende na segurança das instalações da empresa e nas suas existências, quer em mercadorias, quer em equipamentos; organiza a vigilância, nomeadamente contra incêndios e roubos; organiza e superintende no controlo de entradas e saídas de veículos, mercadorias ou pessoas, quer estas sejam trabalhadores da empresa, quer estranhos a ela.

Coordena o policiamento nas instalações da empresa afectos à prestação do serviço público. Pode eventualmente desempenhar outras tarefas directamente ligadas ao serviço de vigilância.

Inspector de tracção. — É o profissional que superintende e dirige o pessoal de tracção e os comboios em serviço na linha; dá instruções ao respectivo pessoal sob o ponto de vista disciplinar, regulamentar e técnico e procura resolver todas as anomalias que se verifiquem, dando instruções para a actuação do respectivo pessoal quando em serviço na central de tracção operacional ou em fiscalização na linha.

Elabora o expediente relativo a avarias no material circulante, quando ao serviço da exploração, e

perturbações que se verifiquem durante o período de exploração, originadas por avarias na sinalização.

Colabora na formação profissional do pessoal, como monitor, em conjunto com um inspector-chefe. Orienta e elabora as escalas do pessoal de tracção. Durante o seu período de actividade está submetido aos seguintes factores nocivos:

Trabalho subterrâneo, com inalação sistemática do ar das galerias e de pequenas partículas em suspensão provenientes do desgaste do material circulante;

Variações de horários de trabalho por turnos, com repercussões sobre os hábitos dos indivíduos.

Durante o serviço de fiscalização está sujeito às mesmas consequências do maquinista ou do factor.

Inspector de via. — É o profissional a quem compete a fiscalização de base e a condução de trabalhos de construção, reparação e conservação da via, bem como o registo e conferência dos mesmos. Faz inspecções à via, elabora relatórios para programação mensal ou correcção imediata de defeitos detectados. Colabora na formação profissional dos assentadores, como monitor.

É responsável pela segurança das equipas que chefia. Como principais factores de desgaste humano, sobressaem as condições ambientais do trabalho realizado no subsolo, tais como: inalação de ar de galerias, estações subterrâneas e poeiras que se desprendem nas operações de «atacamento» e de esmerilagem. Trabalho sistemático por turnos.

Inspector-chefe de movimento. — É o profissional que, além do desempenho de funções de inspector de movimento, controla o serviço na rede, em exploração ao nível dos serviços centrais, e exerce funções de gestão de pessoal de movimento. Organiza os ficheiros referentes ao pessoal. Pode exercer as funções de monitor da formação de pessoal.

Inspector-chefe de obras. — É o profissional qualificado que, além de desempenhar as funções de chefia, controla em toda a rede os trabalhos de construção, reparação ou conservação de obras a nível de serviços centrais. Alguns destes trabalhos são efectuados no subsolo.

Inspector-chefe de tracção. — É o profissional que coordena todo o serviço inerente à tracção. Superintende e dirige técnica e disciplinarmente todo o pessoal de tracção, orientando o serviço de comboios em linha a nível dos serviços centrais, no sentido de garantir uma boa eficiência da exploração. Exerce funções de gestão do pessoal de tracção e organiza os ficheiros referentes ao mesmo pessoal. Na formação de pessoal pode exercer as funções de monitor.

Inspector-chefe de via. — É o profissional qualificado que, além de desempenhar as funções de chefia, controla os serviços na rede, em construção, reparação ou conservação da via, ao nível dos serviços centrais. Elabora os mapas horários do pessoal e programa mensalmente os trabalhos a executar. Fornece à comissão coordenadora de acções divisionárias

os elementos necessários para as circulações de serviço, rectificações de desgaste ondulatório, lavagens de túnel, etc. Como principais factores de desgaste humano, sobressaem as condições ambientais do trabalho realizado no subsolo, tais como inalação de ar das galerias, estações subterrâneas e poeiras que se desprendem nas operações de «atacamento», de esmerilagem e ataque de via. Trabalho sistemático por turnos.

Jardineiro. — O profissional especializado que rega, monda, sacha, planta, transplanta e limpa zonas ajardinadas, procedendo à correspondente preparação e adubação das terras. Apara enrelvados e sebes com gadanha, máquinas de tesoura e desbasta e poda árvores e arbustos.

Maquinista. — O profissional que tem por missão a condução dos comboios dentro das normas e instruções aplicáveis, com conhecimentos técnicos específicos relacionados com o seu funcionamento. Acciona os comandos da composição a fim de conduzir o comboio nas linhas electrificadas; aguarda o sinal de partida do factor e inicia a marcha obedecendo a diagrama preestabelecido; observa as condições da via e respectiva sinalização, controla a velocidade da composição de modo a cumprir os horários previstos e garantir a segurança da viagem (para o comboio nas diferentes estações do percurso e aguarda a entrada e saída dos passageiros); quando a marcha seja interceptada pelo sinal de alarme, observa em que carruagem se verificou o incidente e comunica telefonicamente à central de movimento e ao factor, a fim de este tomar as providências necessárias; liga de novo os comandos (rearma o comboio) e prossegue o percurso; procede à leitura dos contadores de energia e quilometragem e efectua o registo dos valores constatados num boletim de tracção, conforme as normas regulamentares; participa superiormente as anomalias detectadas, por escrito e também verbalmente quando a urgência o justifique. Competem ao maquinista as verificações preliminares para a entrada em serviço do material circulante e durante o período de condução, por forma a certificar-se das condições de segurança; transporta a ferramenta pertencente à composição para socorro da mesma em caso de avaria; cumpre as demais tarefas resultantes das normas regulamentares. Desempenha o seu cargo, normalmente na posição de sentado, por intermédio de manipulos. Durante o seu período de actividade está submetido aos seguintes factores nocivos: ruído monótono e persistente, mais intenso no momento da travagem da composição; trepidação variável e dependente do estado de conservação do material; variação de intensidade luminosa, mais acentuada na passagem das galerias para as estações; trabalho subterrâneo, com inalação sistemática do ar das galerias, estações subterrâneas e de pequenas partículas em suspensão provenientes do desgaste do material circulante; variações de horários de trabalho por turnos, com repercussões nos hábitos dos indivíduos; isolamento e necessidade de atenção constantes no decurso do seu trabalho. É-lhe requerido um bom autodomínio físico e psíquico, boa coordenação visual e manual e um bom sentido visual. Para admissão, estes trabalhadores são submetidos a exames complementares rigorosos, considerados indispensáveis para assegurar ao público um

serviço desempenhado por profissionais que ofereçam um bom índice de segurança psicofísica. Além do exame técnico são submetidos a um exame médico rigoroso, electrocardiograma, electroencefalograma e ainda exames laboratoriais de rotina.

Nota. — Para além do disposto anteriormente, os maquinistas destacados para condução de material circulante afecto aos serviços de manobras, manutenção ou ensaios, em zonas da rede, electrificadas ou não, estarão ainda sujeitos às condições específicas de condução do respectivo material circulante.

Marceneiro. — O profissional devidamente habilitado para executar trabalhos em madeira ou similares, com ferramentas e máquinas inerentes à sua profissão; executa por desenho todos os trabalhos de construção e conservação de mobiliário, construção civil e material circulante, incluindo caixilharia e colocação de vidros. Alguns destes trabalhos poderão ser nocturnos e executados no subsolo.

Medidor. — O profissional técnico de desenho que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas, procurando determinar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos.

Medidor topográfico. — É o profissional que determina os valores de comprimentos lineares, de elementos rectos por meio de fitas simples ou acopladas de outros auxiliares de observação (dinamómetros, termómetros, nónios) e que dá testemunho dos pontos significativos do terreno, sobre o ponto de vista de recorte altimétrico, durante as operações do levantamento através de miras falantes.

Mestre. — É o profissional mais qualificado profissionalmente com alta competência coordenadora, sentido social prático para acompanhar e dirigir os trabalhadores nas suas tarefas mais específicas e com autoridade sobre contramestres, encarregados, operários e auxiliares. Algumas das suas actividades são efectuadas no subsolo.

Motorista. — O profissional devidamente habilitado que tem por missão a condução de veículos automóveis ligeiros e pesados, destinados aos diversos serviços, devendo efectuar pequenos trabalhos de manutenção e desempenharm. Estes profissionais poderão executar trabalhos nocturnos.

Operador arquivista. — O profissional que retira do arquivo e arquiva desenhos para efeitos de cópia heliográfica e que exerce as funções de operador heliográfico.

Operador heliográfico. — O profissional que predominantemente trabalha com a máquina de reprodução

de desenhos por processo heliográfico, opera ainda equipamentos e materiais de reprodução de textos, desenhos e similares. Corta e dobra as respectivas cópias. Ao fim de dois anos é promovido a operador arquivista.

Nota. — Consideram-se as categorias de operador heliográfico e de operador arquivista incluídas num quadro único.

Operador de máquinas de lavar a jacto e vapor. — O profissional que procede à execução das seguintes tarefas:

Condução das máquinas por jacto e vapor e todo o equipamento anexo;

Lavagem de peças e conjuntos vários;

Manutenção e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo em boas condições de operacionalidade e limpeza, incluindo o chão e os esgotos.

Acompanha e colabora na revisão quer das máquinas de lavar por jacto de vapor quer do equipamento anexo. Dá conhecimento ao superior hierárquico das necessidades de abastecimento da sua secção.

Operador mecanográfico. — O profissional que a partir de elementos de entrada e utilizando programas apropriados opera o minicomputador e comunica as anomalias verificadas na execução dos trabalhos.

Operador de movimento. — É o profissional a quem compete basicamente expedir e colaborar na coordenação de toda a circulação de comboios, lançamentos, recolhas e todas as manobras compreendidas no posto de comando centralizado. Opera sistemas ou instalações directamente afectas ao tráfego ferroviário. Colabora em todos os assuntos na central de movimento operacional e pessoal, elaboração de escalas e recibimentos de apresentação de pessoal, quando nas estações não houver chefe. Colabora no que respeita à segurança e eficiência da circulação de comboios, com função de orientação. Enquanto e quando a expedição se efectuar a partir dos terminos (postos de comando local), salvo caso de anormalidade ocasional, a mesma será feita no local por operadores de movimento. Durante o seu período de actividade está submetido aos seguintes factores nocivos:

Trabalho subterrâneo, com inalação sistemática de ar nas galerias, estações subterrâneas e de pequenas partículas em suspensão provenientes do desgaste do material circulante;

Variações do horário de trabalho por turnos, com repercuções sobre os hábitos dos indivíduos.

Operador da sala de comando. — É o profissional qualificado, possuidor da carteira profissional de operador de quadros eléctricos (I), desempenhando funções, em regime de turnos rotativos, na sala de comando de energia e restantes instalações afins da SEP, ou em qualquer outro ponto da rede do ML quando necessário. Tem conhecimento perfeito das instalações eléctricas de baixa e alta tensão do ML e capacidade técnica para leitura e interpretação dos esquemas eléctricos dessas instalações. Executa os serviços de operação da sala de comando de energia (manobras no painel de comando da rede de energia ou em qualquer outro local afecto à rede de energia, quando necessário; arranque e em caso de impedi-

mento do piquete, condução dos grupos Diesel de socorro). Executa as contagens e leituras da aparelhagem de medida da alta e baixa tensão da rede de energia e elabora os mapas mensais de consumos de energia e da ponta máxima. Colabora com o chefe da sala de comando na vigilância às condições de exploração, à rede de energia e às instalações da SEP e ainda na coordenação das viaturas do piquete e na canalização dos pedidos de intervenção dos restantes piquetes da DET. Em caso de sobreposição de turno, deverá colaborar com os serviços de conservação, para efeitos de formação, reciclagem e melhor enquadramento sectorial. Em caso de impedimento do chefe da sala de comando assume as responsabilidades inerentes ao cargo do mesmo.

Operário pré-oficial. — O profissional com o curso industrial específico ou aprendizagem e que faz tirocinio para o ingresso na categoria de oficial qualificado, executando já alguns trabalhos da sua profissão e coadjuvando o oficial. Alguns destes trabalhos são executados no subsolo.

Pedreiro. — O profissional devidamente habilitado para a execução de trabalhos da sua especialidade em novas construções e na conservação das instalações, incluindo infiltrações em edifícios e galerias. Executa também trabalhos de limpeza de cais e subcais das estações, limpeza e desentupimento de esgotos, poços, fossas e caleiras em toda a rede e edifícios. Alguns destes trabalhos poderão ser nocturnos e executados no subsolo.

Pintor de carruagens. — O profissional a quem compete o desempenho dos seguintes trabalhos no material circulante, mobiliário e equipamentos diversos: aplicação de primário, tintas, esmaltes e vernizes, por meio de pistola e trincha; aplicação de betumes vários, lixagem e desempenho dos mesmos; preparação das superfícies a pintar, isto é, eliminação de ferrugens por processos químicos, por lixagens eléctricas, mecânicas ou manuais e ainda desengorduramento das mesmas. Executa também o tipo de pintura pelo sistema de impressão, quando na numeração das carruagens, na feitura dos emblemas do ML, dísticos de vária ordem, bandeiras dos destinos dos comboios, etc. Eventualmente executa trabalhos no subsolo.

Pintor de construção civil. — O profissional devidamente habilitado para a execução de trabalhos da sua especialidade em novas construções ou na conservação de instalações, excepto carruagens. Alguns destes trabalhos poderão ser nocturnos e executados no subsolo.

Planificador. — É o profissional técnico de desenho que, a partir do projecto, colabora na concepção e apreciação das fases da sua realização, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades, na previsão ou determinação dos tempos e meios de acção, materiais e humanos, que são requeridos, elaborando os respectivos gráficos. Colabora no controlo na programação geral dos trabalhos em curso. Colabora na programação de trabalhos em que tenham de intervir vários serviços da empresa. Determina quantidades de trabalho para programação de tempos e custos. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou de chefia.

—Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, de cálculo ou minicomputador, funcionando em interligação, segundo as directrizes dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Projectista. — É o profissional técnico de desenho que, a partir de elementos ou programas que lhe são fornecidos, verbalmente ou por escrito, concebe ou desenvolve anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao estudo, esboço, desenho ou efectivação de cálculos que, não sendo específicos de arquitectos, engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode exercer funções de coordenação e/ou chefia.

Secretária de administração. — Entre outras competem-lhe as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; fazer a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interessa à administração, tomando notas em estenografia, dactilografando e traduzindo ou retrovertendo; organizar e manter o arquivo da administração, podendo também secretariar as reuniões do conselho de administração e outras por incumbência desta, lavrando as respectivas actas nos livros próprios; providenciar pela realização das reuniões dos órgãos estatutários, reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegurar o contacto da administração com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; preparar elementos de utilidade para decisões superiores; dactilografar documentos de carácter confidencial necessários à administração.

Serralheiro civil. — O profissional devidamente habilitado para executar, quer no subsolo, quer à superfície (sede e outras dependências ligadas ao Metropolitano), trabalhos de fabrico e reparação em chapas, perfilados e tubos, em instalações e equipamentos. Executa trabalhos referentes também ao seu ofício, assim como portas, corrimãos, portinholas, balaustradas, etc. Este serralheiro executa também soldagens em todos os trabalhos e reparações já mencionados. Alguns destes trabalhos poderão ser nocturnos e executados no subsolo.

Serralheiro mecânico. — O profissional que corta e trabalha o metal, ajusta, monta e fabrica peças, inspeciona, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais, máquinas-ferramentas e instrumentos de medida; interpreta os desenhos e outras especificações técnicas do artigo a fabricar. Alguns destes trabalhos são executados no subsolo.

Soldador por electroarco ou oxiacetileno. — O profissional que liga e corta peças metálicas, pulveriza e espalha metal fundido sobre objectos por meio de ma-

çarico, arco eléctrico ou outras fontes de calor. O seu trabalho consiste em soldar peças metálicas, aquecendo-as ao maçarico, arco eléctrico ou por outros processos, com ou sem adição de metal fundido; cortar metais com maçarico ou arco eléctrico; pulverizar e espalhar metal derretido para obter um revestimento protector, ou ainda reconstruir superfícies desgastadas ou danificadas. Eventualmente executa trabalhos no subsolo.

Técnico de electrónica. — O profissional especializado em electrónica que monta, calibra, ensaiia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas. Alguns destes trabalhos são realizados no subsolo.

Telefonista. — O profissional que se ocupa das ligações telefónicas, da transmissão oral ou escrita das comunicações recebidas e da transmissão do valor das chamadas particulares a debitar.

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

Tesoureiro-adjunto. — O profissional que coadjuva o tesoureiro nas suas funções, substituindo-o nas ausências, e tem a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e torna as disposições necessárias para levantamentos. Verifica periodicamente se os montantes dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — O profissional que regula e manobra um torno mecânico, escolhe as ferramentas de corte e as afia; fixa com precisão o material e as ferramentas de corte no torno nas posições desejadas por meio de buchas, dispositivos de montagem, regula os nónios a fim de limitar e dirigir as deslocações das ferramentas, fixa a velocidade de rotação do material. Opera eventualmente com outras máquinas-ferramentas. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas das peças a fabricar, segundo a exigência do trabalho, e verifica o processo da operação com rigorosos instrumentos de medida (paquímetro, micrómetro, comparador e outros).

ANEXO V

Fardamentos e fatos de trabalho

1. A entidade patronal obriga-se a fornecer a cada trabalhador os seguintes artigos de fardamento ou

fatos de trabalho, de acordo com as funções específicas de cada serviço:

a) Pessoal do armazém, oficinas, via e obras:

Duas calças e dois casacos de Inverno, com a duração de dezoito meses;
Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;
Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses.

b) Encarregados de tracção, operador de movimento, maquinistas, factores, chefes de estação, bilheteiros, agulheiros e auxiliares de movimento:

Duas calças e um casaco de Inverno, com a duração de dezoito meses;
Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;
Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses.

Os agulheiros têm direito também a:

Uma gabardina-sobretudo, com a duração de vinte e quatro meses.

c) Bilheteiros:

Duas batas de Verão, com a duração de duas épocas;
Duas batas de Inverno, com a duração de duas épocas.

d) Motoristas e contínuos:

Duas calças e um casaco de Inverno, com a duração de dezoito meses;
Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;
Uma gabardina-sobretudo, com a duração de vinte e quatro meses;
Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses.

e) Guardas:

Duas calças e um casaco de Inverno, com a duração de dezoito meses;
Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses;
Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;
Uma gabardina-sobretudo, com a duração de vinte e quatro meses;
Um boné, com a duração de dezoito meses.

f) Cozinheiros:

Dois casacos brancos de Verão e dois de Inverno, com a duração de duas épocas;
Duas calças e dois aventais, com a duração de doze meses;
Dois barretes brancos, com a duração de duas épocas.

Cozinheiras:

Quatro batas (sendo duas brancas) e duas toucas brancas, com a duração de duas épocas;
Dois aventais, com a duração de doze meses.

Auxiliares de cozinha e despenseiro (pessoal masculino):

Duas camisas de Verão, duas camisetas de Inverno e quatro barretes, com a duração de duas épocas;
Dois pares de calças e quatro aventais, com a duração de doze meses.

Despenseiro:

Um casaco e calça de oleado e botas de borracha, com a duração de vinte e quatro meses.

Auxiliares de cozinha (pessoal feminino):

Quatro batas (duas de Verão e duas de Inverno);
Quatro toucas, com a duração de duas épocas;
Dois aventais, com a duração de doze meses.

Caixa-refeitório:

Duas calças, com a duração de dezoito meses;
Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;
Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses;
Duas batas, com a duração de dezoito meses.

g) Jardineiro:

Ser-lhe-á distribuída uma farda idêntica à dos trabalhadores da alínea a); e mais um casaco de oleado e botas de borracha.

h) Desenhadore:

Duas batas, com a duração de dezoito meses.

i) Operador de cópias:

Duas batas, com a duração de dezoito meses;
Duas camisas de Inverno e duas camisetas de Verão, com a duração de duas épocas.

j) Pessoal de comando, telecomunicações e equipamento de controle:

Pode optar por uma ou duas batas, em vez de um ou dois fatos de trabalho, com a duração de duas épocas.

k) Os tipos de peças de vestuário deverão, tanto quanto possível, ser uniformes, em cor, modelo e qualidade.

2. As características das peças de fardamento discriminadas no número anterior serão acordadas entre a empresa e os respectivos trabalhadores, que para o efeito deverão constituir comissão representativa permanente.

3. Os artigos de fardamento inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e que resultem de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos pela empresa imediatamente.

4. Os trabalhadores que, por qualquer motivo, sejam desligados do serviço antes do fim do prazo de duração dos artigos de fardamento devem fazer a sua imediata entrega nos respectivos serviços, sendo materialmente responsáveis pelo desaparecimento de fardamento.

5. A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita através dos respectivos serviços, contra recibo.

6. Os fardamentos de Verão serão usados de 1 de Maio a 15 de Outubro.

7. Os períodos de ausência do serviço por motivo de doença ou de qualquer espécie de licenciamento, quando superiores a dois meses seguidos, serão aumentados aos períodos de duração previstos.

8. No caso de extravio ou inutilização, fora do serviço de qualquer artigo de uniforme, será da responsabilidade do trabalhador a fracção do custo dos artigos do uniforme correspondente aos meses que faltam para completar os períodos de duração previstos.

ÍNDICES DE ASSUNTOS

CAPÍTULO I — Âmbito, vigência e revisão do acordo coletivo de trabalho:

- Cláusula 1.º — Âmbito.
- Cláusula 2.º — Vigência.
- Cláusula 3.º — Revisão.
- Cláusula 4.º — Comissão paritária.

CAPÍTULO II — Direitos e deveres das partes:

- Cláusula 5.º — Obrigações da empresa e garantias do trabalhador.
- Cláusula 6.º — Obrigações do trabalhador e garantias da empresa.

CAPÍTULO III — Admissões:

- Cláusula 7.º — Condições de admissão.
- Cláusula 8.º — Condições especiais de admissão.
- Cláusula 9.º — Readmissão.
- Cláusula 10.º — Período experimental.
- Cláusula 11.º — Contratos a prazo.

CAPÍTULO IV — Categorias profissionais e chefias:

- Cláusula 12.º — Quadro de pessoal da empresa.
- Cláusula 13.º — Categorias profissionais.
- Cláusula 14.º — Trabalhadores com funções de chefia.

CAPÍTULO V — Formação, acesso e reconversão profissional:

- Cláusula 15.º — Formação e acesso profissional.
- Cláusula 16.º — Reconversão profissional.

CAPÍTULO VI — Regimes especiais de promoções e concursos:

- Cláusula 17.º — Regimes especiais de promoção.
- Cláusula 18.º — Comissão para promoções e acesso profissional.
- Cláusula 19.º — Concursos.

CAPÍTULO VII — Horário de trabalho e tolerância de ponto:

- Cláusula 20.º — Horário de trabalho.
- Cláusula 21.º — Tolerância de ponto.

CAPÍTULO VIII — Trabalho extraordinário e trabalho nocturno:

- Cláusula 22.º — Trabalho extraordinário.
- Cláusula 23.º — Trabalho nocturno.

CAPÍTULO IX — Descanso semanal, feriados, férias e licença sem retribuição:

- Cláusula 24.º — Descanso semanal e feriados.
- Cláusula 25.º — Férias e subsídios de férias.
- Cláusula 26.º — Licença sem retribuição.

CAPÍTULO X — Faltas:

- Cláusula 27.º — Faltas — Princípios gerais.
- Cláusula 28.º — Faltas justificadas.
- Cláusula 29.º — Faltas injustificadas.
- Cláusula 30.º — Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho.
- Cláusula 31.º — Abandono de lugar.

CAPÍTULO XI — Remunerações:

- Cláusula 32.º — Retribuição do trabalho.
- Cláusula 33.º — Diuturnidades.
- Cláusula 34.º — Subsídio de quilometragem.
- Cláusula 35.º — Fundo de reserva para faltas de dinheiro.
- Cláusula 36.º — Subsídio de Natal.

CAPÍTULO XII — Direitos especiais:

- Cláusula 37.º — Direitos especiais da mulher.
- Cláusula 38.º — Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar.

CAPÍTULO XIII — Disciplina:

- Cláusula 39.º — Poder disciplinar.
- Cláusula 40.º — Processo disciplinar.
- Cláusula 41.º — Comissão de apreciação de processos disciplinares.
- Cláusula 42.º — Sanções disciplinares.
- Cláusula 43.º — Repreensão fundamentada.
- Cláusula 44.º — Suspensão sem vencimento.
- Cláusula 45.º — Justa causa para despedimento.

CAPÍTULO XIV — Cessação do contrato de trabalho:

- Cláusula 46.º — Modos de cessação do contrato de trabalho.
- Cláusula 47.º — Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes.
- Cláusula 48.º — Cessação do contrato de trabalho por caducidade.
- Cláusula 49.º — Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa.
- Cláusula 50.º — Extinção do contrato por decisão do trabalhador.
- Cláusula 51.º — Devoluções à empresa de pertences desta.
- Cláusula 52.º — Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviços.

CAPÍTULO XV — Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais:

- Cláusula 53.º — Assistência na doença.
- Cláusula 54.º — Acidentes de trabalho e doenças profissionais.

CAPÍTULO XVI — Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral:

- Cláusula 55.º — Reforma por invalidez ou velhice.
- Cláusula 56.º — Sobrevivência.
- Cláusula 57.º — Subsídio de funeral.

CAPÍTULO XVII — Serviços de apoio aos trabalhadores:

- Cláusula 58.º — Higiene e segurança.
- Cláusula 59.º — Serviço de bar e refeitório.
- Cláusula 60.º — Transportes.
- Cláusula 61.º — Disposições gerais.

Anexo I — Grupos profissionais.
Anexo II — Remunerações fixas.
Anexo III — Funções de chefia.
Anexo IV — Definição de funções.
Anexo V — Fardamentos e fatos de trabalho.

Entidades outorgantes deste contrato colectivo de trabalho:

1. Administração do Metropolitano de Lisboa:

Rogério do Ouro Lameira.
Artur Manuel Pires Chambel.

2. Direcções dos Sindicatos representativos dos trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, a saber:

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:
Albino José de Sousa Beirôla.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa:
Florindo Mateus Marinho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa:
Henrique Teixeira Gomes do Amaral Xavier.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos e Operários Metaúrgicos e Metalo-Mecânicos do Distrito de Lisboa:
Manuel dos Reis Rafael.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:
José Oliveira Madanços.

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

Vitor Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:
Francisco António Correia Martins.

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

José Francisco Soares Belo.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

António Maria Quintas,
Manuel Augusto Correia
Luis Caros Franco.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares do Distrito de Lisboa:

Joaquim Pires Simão.

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa:

Victor Artur de Oliveira.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil do Distrito de Lisboa:

José Cecílio Martins.

Lisboa, 24 de Janeiro de 1977.

Depositado em 8 de Março de 1977, a fl. 42 do livro n.º 1, com o n.º 194, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre empresas prestamistas do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto

I — MATÉRIA NEGOCIADA

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — Este acordo colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas ou organizações que desenvolvem a actividade prestamista no distrito do Porto e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — Este acordo colectivo de trabalho entra em vigor nos termos previstos na lei e é válido pelo período de um ano.

2 — A denúncia deverá ser feita nos sessenta dias anteriores ao termo do período de vigência e consiste

na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se preende.

CAPÍTULO II

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 4.ª

(Reuniões fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação

de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 5.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

Cláusula 6.^a

(Comunicação das reuniões)

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das associações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 7.^a

(Delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais)

1 — Os delegados sindicais titulares dos direitos atribuídos neste capítulo serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais que um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 8.^a

(Local para o exercício das funções dos delegados sindicais)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

(Afixação e distribuição de documentos)

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

Cláusula 10.^a

(Créditos dos delegados sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de dezoito horas por mês.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

Cláusula 11.^a

(Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresas com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultantes da fórmula $6 + \frac{n}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 12.^a

(Transferência de delegados sindicais)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 13.^a

(Despedimento dos delegados sindicais)

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais ou que hajam desempenhado há menos de cinco anos, com inicio em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da lei sindical.

Cláusula 14.^a

(Identificação dos delegados sindicais)

1 — A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO III

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 15.^a

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este acordo são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 16.^a

(Condições de admissão)

1 — A idade mínima de admissão para as categorias profissionais abrangidas por este acordo é de catorze anos.

2 — Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham como habilitações literárias mínimas o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nele previstas.

4 — Como praticantes de caixeiros só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

5 — Os trabalhadores que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante prestamista.

Cláusula 17.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período máximo de trinta dias.

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

3 — Decorridos os primeiros quinze dias do período experimental e até ao termo deste, o trabalhador só poderá ser despedido desde que revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para que foi admitido, devendo tal facto e as razões justificativas constar de documento escrito, a ser remetido, por carta registada com aviso de recepção, ao trabalhador, e na mesma data, ao sindicato. O trabalhador e o sindicato deverão contestar, se for caso disso, a inaptidão invocada no prazo de oito dias, através de documento escrito remetido igualmente por carta registada com aviso de recepção.

4 — O despedimento ocorrido sem observância total ou parcial do preceituado no número anterior será nulo e de nenhum efeito.

5 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

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

7 — A admissão deve ser participada ao sindicato pela entidade patronal nos quinze dias seguintes a a mesma se ter tornado efectiva, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, data de admissão e de nascimento.

Cláusula 18.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância consile, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias, após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao Sindicato.

3 — Se o contrato do trabalhador admitido nos termos e para o efeito do disposto no n.º 1 desta cláusula cessar após seis meses de serviço, o trabalhador

terá direito a uma compensação de meio mês de retribuição. Se o contrato cessar após um ano de serviço, terá direito a uma compensação de um mês de retribuição.

4 — A categoria ou escalão profissional e a sua retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores às do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias.

Cláusula 19.^a

(Relações nominais)

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho, e uma cópia ao sindicato e à associação patronal respectiva, se a houver, até trinta dias após a entrada em vigor do presente acordo e nos anos seguintes, até 31 de Janeiro, um quadro de pessoal ao seu serviço, nelo mesmo abrangido, agrupado por estabelecimentos e, dentro destes, por categorias, do qual constem os seguintes elementos, em relação a cada trabalhador: nome completo, residência, número de sócio do sindicato e de inscrição na caixa de previdência, datas de nascimento, admissão e última promoção, categoria e retribuição.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do seu estabelecimento principal a relação ou relações que lhes forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas, e que deverão conter todos os elementos referidos no número anterior.

Cláusula 20.^a

(Quadro do pessoal)

É obrigatória a existência de caixeiro encarregado ou de chefe de secção nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de caixeiro encarregado ou de chefe de secção, quando haja três ou mais caixeiros em cada secção.

Cláusula 21.^a

(Promoções obrigatórias)

1 — O praticante de caixeiro, após três anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

3 — O tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

4 — O terceiro-caixeiro ascenderá a segundo-caixeiro após três anos de permanência na categoria.

5 — O segundo-caixeiro ascenderá a primeiro-caixeiro após quatro anos de permanência na categoria.

6 — Os prazos de promoção obrigatória previstos nos números anteriores começam a contar-se depois da última promoção, devendo os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros que à data da entrada em vigor deste acordo, completarem, respectivamente, três ou quatro anos ou mais de permanência na categoria ser promovidos à categoria imediatamente superior, só tendo os mesmos direito às novas categorias e respectivos vencimentos a partir da entrada em vigor do presente contrato.

7 — A entidade patronal comunicará, obrigatoriamente, ao Ministério do Trabalho e às associações sindicais todas as alterações que se verifiquem relativamente ao quadro de pessoal, até ao fim do mês seguinte àquele em que se verificarem.

CAPÍTULO IV

Retribuições mínimas de trabalho

Cláusula 22.^a

(Retribuições mínimas)

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

Cláusula 23.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando um trabalhador exerce com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 24.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 37.^a e durar mais de duzentos e setenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigarão-se a pagar, até ao dia 20 de Dezembro, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado, aplicando-se idêntico regime em caso de suspensão do contrato por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar, doença e incapacidade de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 26.*

(Horário de trabalho)

(Para conciliação).

Cláusula 27.*

(Trabalho extraordinário)

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

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

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

4 — Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal de trabalho diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com intervalo mínimo de trinta minutos para descanso, antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 28.*

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 50 %, se o trabalho for efectuado após o encerramento do estabelecimento e até às 21 horas;
- b) 100 %, se o trabalho for prestado entre as 21 e as 24 horas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\begin{array}{l} \text{Vencimento mensal} \times 12 \\ \hline \text{Horas de trabalho semanal} \times 52 \end{array}$$

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 21 horas, ao trabalhador deverá ser paga pela entidade patronal uma refeição, mediante apresentação do respectivo recibo.

4 — Desde que não haja coincidência entre o termo do trabalho e o horário de transporte colectivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência do trabalhador.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.*

(Duração de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, trinta dias de calendário de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que dizem respeito.

3 — O trabalhador admitido até ao fim do 1.º semestre, depois de sessenta dias de serviço, tem direito a gozar, nesse ano, um período de quinze dias de calendário de férias.

4 — a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, consideradas que sejam as exigências de serviço, a antiguidade e as conveniências do trabalhador. No entanto, deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a quinze dias.

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada pela entidade patronal entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

c) As férias devem ser rotativas entre os trabalhadores para evitar favoritismos de épocas.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocá-los. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

6 — No ano do regresso do serviço militar o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio, proporcionais ao serviço prestado no ano da incorporação, num mínimo de quinze dias.

7 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer nos termos do n.º 4, com alargamento da data limite para 30 de Novembro.

8 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de férias)

As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 31.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 26.^a

2 — São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal da localidade;
Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 32.^a

(Retribuição de trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

2 — Aplica-se ao trabalho nos feriados o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 33.^a

(Definição de faltas)

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês se não forem justificados e serão considerados como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com exceção das referidas nas alíneas c) e h) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias no primeiro caso e, pelo menos, de véspera no segundo.

4 — Para cálculo do valor do tempo de falta, aplica-se a fórmula estabelecida na cláusula 28.^a

Cláusula 34.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum

modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou de doença;

- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões de conciliação e julgamento ou outras a estas inerentes;
- c) Casamento, durante doze dias;
- d) Falecimento de companheiro(a), pais, filhos, irmãos, nos três dias seguintes, além dos indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar;
- e) Falecimento de outros familiares ou ainda de pessoas desde que uns e outros com ele vivessem em regime de coabitação, durante os dois dias seguintes, além dos indispensáveis à viagem se a ela houver lugar;
- f) Parto da companheira, por período de dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;
- h) No dia da inspecção militar;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento das suas funções.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 35.^a

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2 — As faltas previstas nas alíneas da cláusula anterior serão pagas, com as seguintes excepções:

- a) As faltas por doença ou acidente serão sujeitas ao regime estabelecido na legislação de segurança social, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.^a e 55.^a;
- b) As faltas previstas na alínea b) da cláusula anterior não são pagas no que excede o regime de créditos estabelecidos neste acordo ou na respectiva legislação.

Cláusula 36.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 34.^a, quando se não prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

4 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar, quando excederem três dias seguidos ou dez dias interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 37.^a

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantém o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo colectivo de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

1 — O trabalhador só poderá ser despedido ocorrendo justa causa.

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

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

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação do trabalho, com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os seus companheiros de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- f) Inobservância culposa repetida das normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) Ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos.

4 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 39.^a

(Processo disciplinar)

1 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, que respeitará as formalidades referidas nos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical nas empresas em que os houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

4 — A entidade patronal ou outra entidade que na empresa detenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou outro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decorso de quinze dias sobre o termo do prazo referido no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina, legalmente, nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

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

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

9 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

10 — Durante o decurso do processo disciplinar, e se isso se mostrar conveniente para a sua boa instrução, pode o trabalhador ser suspenso do exercício das suas funções, sem prejuízo da sua retribuição, antiguidade e demais regalias.

Cláusula 40.^a

(Cessação do contrato por rescisão do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 41.^a

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato seu observâncio do aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 39.^a

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que deu origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 42.^a

(Disposições gerais)

Não obstante o constante deste capítulo, que reproduz apenas os aspectos mais salientes da legislação aplicável, às matérias não regulamentadas aplicar-se-á necessariamente o previsto naquela.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 43.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer admoestaçāo, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, excepto nos casos expressamente previstos neste acordo ou na lei;
- f) Prestar ao Sindicato ouvorgante, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou outras a estas inerentes;
- j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino o tempo necessário à apresentação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quanto possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados, pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do empregado.

Cláusula 44.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

- b) Não praticar conscientemente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita ao trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquelas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pela conservação e bom estado do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos companheiros impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior.

Cláusula 45.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos nesta convenção colectiva;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de rescindir o contrato com justa causa, de acordo com o preceituado neste acordo.

Cláusula 46.^a

(Transferência do trabalhador)

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo moral ou material relevante. No caso de o trabalhador não con-

cordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas no presente acordo, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta em prejuízo moral ou material relevante para o trabalhador.

2 — Todo o acréscimo de despesas resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 47.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos deste acordo colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 48.^a

(Cessação ou Interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, quanto a indemnizações, o disposto nesta convenção, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro comerciante ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

(Trabalho feminino)

1 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são as

segurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias;
- c) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos. A trabalhadora poderá, em alternativa, deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período de trabalho;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparecência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- e) O emprego a meio tempo com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição, até ao limite de trinta horas, desde que devidamente comprovadas;
- g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 50.^a

(Direitos especiais de menores)

1 — Os menores de 18 anos não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório, geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora du-

rante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, quando provem que o horário das aulas assim o exige.

2 — O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de trinta dias, do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 1.

3 — As facilidades referidas no n.º 1 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o *curriculum* do ano lectivo.

4 — Aplica-se aos trabalhadores-estudantes o acordado na alínea g) do n.º 1 da cláusula 34.^a e na alínea i) da cláusula 43.^a

Cláusula 52.^a

(Responsabilidade da empresa)

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto no acordo quanto a habilitações mínimas;
- b) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 53.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores estão obrigados a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 46/923, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 46/924, de 28 de Março de 1966, Portaria n.º 24/223, de 4 de Agosto de 1969, Decreto-Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

Cláusula 54.^a

(Para conciliação.)

Cláusula 55.^a

(Para conciliação.)

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 56.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa nos termos previstos neste acordo.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena ao mesmo infractor pela mesma infracção.

4 — 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.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízo ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Resolução de conflitos

Cláusula 57.^a

(Conflitos individuais de trabalho)

Os conflitos individuais de trabalho surgidos no decurso da vigência desta convenção, entre entidades patronais e trabalhadores à mesma sujeitos, serão obrigatoriamente submetidos a uma comissão de conciliação e julgamento, criada nos termos e com a

competência e modo de funcionamento previstos no Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de Agosto, e Portaria n.º 280/76, de 4 de Maio.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 58.^a

(Quotização sindical)

As entidades patronais abrangidas por este acordo colectivo obrigam-se a proceder à cobrança e a remeter ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações e fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

Cláusula 59.^a

(Aplicação das tabelas salariais)

(Para conciliação.)

Cláusula 60.^a

(Reclassificação)

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

Cláusula 61.^a

(Eventual redução da remuneração)

Poderão ser estabelecidas retribuições inferiores às constantes do presente acordo colectivo desde que, perante razões fundamentadas apresentadas pelas empresas, o Sindicato dê o seu prévio acordo à redução.

Cláusula 62.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

1 — Da aplicação do presente acordo não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente acordo.

Cláusula 63.^a

(Revogação de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores)

Este acordo colectivo revoga o acordo anterior, publicado no Boletim do Ministério do Trabalho, n.º 19, de 22 de Maio de 1975.

ANEXO I

(Para conciliação.)

ANEXO II

(Para conciliação.)

Porto, 19 de Novembro de 1976.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

*Orlando Elias Cardoso, director.
José Ferreira Pinto Soares.*

Pelas empresas prestamistas:

*Companhia União de Crédito Popular, S. A. R. L.:
António Barbosa Ribeiro.*

*Carlos Edmundo José Eugénio (Sucessores), L. da:
Rui Eduardo Martins Figueiredo.*

*Martins & Lage:
(Assinatura ilegível.)*

*Companhia Auxiliar de Crédito Agrícola Industrial:
Carlos José Megre Eugénio.*

*Gonçalves dos Santos & Santos, L. da (Casa de Crédito
dos Clérigos):
(Assinatura ilegível.)*

II — MATÉRIA CONCILIADA

Cláusula 26.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Se eventualmente houver reconhecimento pela entidade patronal da necessidade de alargamento do horário de trabalho, este poderá ser temporária e excepcionalmente de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira a sábado, às 13 horas, desde que obtido pela entidade patronal, previamente, o acordo escrito da maioria dos trabalhadores sindicalizados da empresa abrangidos por este acordo colectivo e o parecer escrito do Sindicato.

Cláusula 54.^a

(Reconversão por incapacidade)

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 55.^a

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho)

Em caso de incapacidade por acidente de trabalho adquirido ao serviço, compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a totalidade da re-

tribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, e até ao limite de seis meses.

Cláusula 59.^a

(Retroactividade da tabela salarial)

A tabela salarial estabelecida neste acordo colectivo aplica-se desde 1 de Outubro de 1976.

ANEXO I

Categorias profissionais

Praticante. — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Caixeiro-ajudante prestamista. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estágia para caixeiro prestamista.

Caixeiro prestamista. — O trabalhador que fala com o cliente no local de trabalho, desenvolvendo as tarefas por uso inerentes à categoria na actividade prestamista.

Caixeiro-encarregado prestamista ou chefe de secção prestamista. — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção: coordena, dirige e controla o trabalho.

ANEXO II

Tabela de retribuições fixas mínimas

Categorias profissionais	Grupo I (a)	Grupo II (b)
Caixeiro-encarregado prestamista ou chefe de secção prestamista	8 500\$00	8 000\$00
Primeiro-caixeiro prestamista	7 500\$00	7 000\$00
Segundo-caixeiro prestamista	7 000\$00	6 500\$00
Terceiro-caixeiro prestamista	6 500\$00	6 000\$00
Servente	5 750\$00	5 500\$00
Caixeiro-ajudante prestamista do 3.º ano	5 000\$00	4 750\$00
Caixeiro-ajudante prestamista do 2.º ano	4 800\$00	4 550\$00
Caixeiro-ajudante prestamista do 1.º ano	4 600\$00	4 350\$00
Praticante de 17 anos	3 700\$00	3 450\$00
Praticante de 16 anos	3 300\$00	3 050\$00
Praticante de 14/15 anos	2 800\$00	2 550\$00

(a) O grupo I abrange a Companhia União de Crédito Popular.

(b) O grupo II abrange as restantes empresas do sector prestamista.

Porto, 29 de Dezembro de 1976.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

*Orlando Elias Cardoso, director.
José Ferreira Pinto Soares.
(Assinatura ilegível.)*

Pelas empresas prestamistas:

Companhia União de Crédito Popular, S. A. R. L.:
António Barbosa Ribeiro.

Carlos Edmundo José Eugénio (Sucessores), L.da:
Rui Eduardo Martins Figueiredo.

Martins & Lage:
(Assinatura ilegível.)

Companhia Auxiliar de Crédito Agrícola Industrial:
Carlos José Megre Eugénio.

Gonçalves dos Santos & Santos, L.da (Casa de Crédito
dos Clérigos):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Ministério do Trabalho, o Delegado no Porto:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 9 de Março de 1977, a fl. 42 do
livro n.º 1, com o n.º 195, nos termos do artigo 19.º
do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Rodoviária Nacional e os sind. representativos dos trabalhadores
ao seu serviço — Rectificação**

Para os devidos efeitos se declara que a redacção da cláusula 19.ª, n.º 1, alínea a), da convenção referida em título não é a que vem erradamente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.ª série, a p. 100, mas a seguinte, que consta do original da convenção, depositado no Ministério do Trabalho:

Cláusula 19.ª

(Retribuição de trabalho por turnos)

- I.
a) 2000\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno.