

Boletim do Trabalho e Emprego

8

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 889\$00
(IVA Incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 60	N.º 8	P. 191-344	28 · FEVEREIRO · 1993
-----------------	-----------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outros e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas entidades patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	193
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros	194
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul	194
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios	195
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros	196
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Elétrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	196
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto	196

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Pórfaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros	197
— CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	222
— CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto — Alteração salarial	222

Rectificação:

Foi publicada com inexactidão no cabeçalho do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 1993, a data do mesmo. Assim, para os devidos efeitos, rectifica-se que onde se lê «15·FEVEREIRO·1992» deve ler-se «15·FEVEREIRO·1993».

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 60	N.º 6	P. 169-182	15 · FEVEREIRO · 1993
-----------------	-----------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

— AE entre Sporting Clube de Braga e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (sector do bingo)	Pág. 223
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras	242
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras	290
— AE entre os CCT — Correios e Telecomunicações de Portugal, S. A., e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (alteração salarial e outras) — Rectificação	339
— AE entre os CCT — Correios e Telecomunicações de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outro (alteração salarial e outras) — Rectificação	341



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações aos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outros e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas entidades patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1992, vieram publicados os CCT celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1992, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ —

Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46 , de 15 de Dezembro de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Castelo Branco, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições das convenções que violam normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Dezembro de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da sua entrada em vigor.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 17 de Fevereiro de 1993. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, Jorge Hernâni de Almeida Seabra.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos-Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 34, de 29 de Julho e 15 de Setembro de 1992, respectivamente, foram publicadas as alterações aos CCT mencionados em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar, na referida área, as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação dos avisos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 35, de 29 de Julho e 22 de Setembro de 1992, respectivamente, e devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações aos CCT entre a Associação Comercial de Portimão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 34, de 29 de Julho e 15 de Setembro de 1992, respectivamente, são tornadas extensivas, no concelho de Portimão, a todas as entidades patronais do

sector económico regulado não classificadas no subgrupo CAE 6201.1 que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, nela se possam filiar e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes, ao serviço de entidades patronais do sector económico regulado nas convenções que, independentemente da sua classificação CAE, estejam filiadas na associação patronal outorgante.

2 — A tabela salarial constante do anexo IV do primeiro dos CCT e do quadro de vencimentos do segundo CCT é tornada extensiva a todos os trabalhadores das categorias previstas que na área das convenções prestem serviço em estabelecimentos com a classificação CAE 6201.1.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Outubro de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 11 de Fevereiro de 1993. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Luis Maria Viana Palha da Silva*, Secretário de Estado da Distribuição e Concorrência. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1992, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar, na referida área, as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1992, e devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.os 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras aos CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1992, são tornadas extensivas, na área de aplicação da convenção, a todas as entidades patronais do sector económico regulado não classificadas no subgrupo CAE 6201.1 que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, nelas se possam filiar e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias, não representados pela associação sindical outorgante, ao serviço de entidades

patronais do sector económico regulado na convenção que, independentemente da sua classificação CAE, estejam filiadas nas associações patronais outorgantes.

2 — A tabela salarial constante do anexo I das alterações referenciadas é tornada extensiva a todos os trabalhadores das categorias previstas que na área da convenção prestem serviço em estabelecimentos com a classificação CAE 6201.1.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Outubro de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior deverão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 11 de Fevereiro de 1993. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Luís Maria Viana Palha da Silva*, Secretário de Estado da Distribuição e Concorrência. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1993, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, não representadas pela associação patronal outorgante, que no território

do continente se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha de leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representadas pelas associações sindicais subscritoras.

Para os efeitos do presente aviso entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.), e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1993, por forma a tornar a regulamentação nele prevista aplicável às relações de trabalho es-

tabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal celebrante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas na mencionada associação patronal, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não filiados nos sindicatos subscritores.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constan-

tes da aludida convenção aplicáveis a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não nas associações sindicais signatárias, bem como aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto

Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT em epígrafe, nesta data publicado.

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

- 1) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam, nos distritos de Aveiro, Porto, Bragança, Guarda e Vila Real, a actividade económica regulada na convenção e aos

trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato outorgante, ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, que exerçam a sua actividade nos distritos supra-referidos.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º podem os interessados no presente processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros.

CAPÍTULO I Do âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a extensão deste CCT por alargamento de âmbito a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Durante a vigência do presente CCT, a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 21 dias, aos sindicatos qualquer alteração à relação das empresas nela inscritas, nomeadamente na denominação social, mudança de sede, nova admissão ou desistência, com a indicação exacta da data em que se tenha verificado tal alteração.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

3 — O período de vigência deste CCT é de 12 meses, mantendo-se, no entanto, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.^a

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;
- Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

- Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;
- Para este efeito, todos os trabalhadores interessados em mudar de local ou horário de trabalho deverão preencher um impresso fornecido pela entidade patronal, ficando em seu poder o duplicado, donde constem o nome, domicílio actual, bem como o número de telefone, área e horário de trabalho pretendidos;

- c) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;
- d) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga;
- e) O trabalhador que, por culpa da entidade patronal, se sentir efectivamente prejudicado pelo não cumprimento das alíneas anteriores terá direito a ser compensado pelos prejuízos sofridos, nomeadamente pagamento de transportes e tempo gasto nas viagens.

6 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que nos quadros da empresa não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

7 — Só é permitido à entidade patronal admitir novos trabalhadores depois de consultar, nos termos do n.º 5 desta cláusula, os interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial, os quais poderão, na medida do possível e se o desejarem, perfazer o horário completo.

8 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 5 e 7 desta cláusula quando se verificar aumento de horas num local de trabalho e os trabalhadores deste local pretendam aumento de horários. Neste caso, sempre que possível, essas horas serão equitativamente distribuídas pelos pretendentes.

9 — Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 66.^a (comissão paritária).

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Limpeza, portaria, vigilância e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, paquete e supervisor.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Contínuos e lavadores de vidros — 18 anos;
- b) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores — 18 anos.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT ingressam na carreira de profissionais de escritório, sempre que haja uma vaga ou lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham, pelo menos, mais de 18 meses de antiguidade na empresa. Para os que tenham menos de 18 meses de antiguidade e no

caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes têm direito de preferência em igualdade de circunstâncias com os outros concorrentes. Para efeitos deste número, sempre que haja mais de um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito aquele que tiver maior antiguidade.

5 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

B) Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2.

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

C) Telefonistas

Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais do comércio e armazém

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.

4 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

5 — Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

- Até 10 trabalhadores — um fiel de armazém;
- De 10 a 15 trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;
- De 16 a 24 trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;
- Com 25 ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

E) Cobradores

Cobrador — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas exigidas.

F) Metalúrgicos

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.

3 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.

4 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.

5 — Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções:

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	3	2
10	2	3	3	3

a) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

b) O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que tal alteração resulte a formação de profissionais.

G) Técnicos de venda

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspector de vendas.

3 — Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspector de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.

4 — É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste CCT.

H) Empregados de escritório

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham a duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

2 — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório;
- b) Um chefe de serviços ou equiparado nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório;
- c) Um chefe de secção nas secções em que haja um mínimo de 5 trabalhadores de escritório com as categorias profissionais de escrivário e de dactilógrafo.

3 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os escrivários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades seguinte, podendo o número de trabalhadores com as categorias de primeiro e segundo-escrivário exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardadas as relações mínimas:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escrivários.....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-escrivários.....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-escrivários	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

4 — Para efeitos de proporções mínimas, não são consideradas as entidades patronais.

5 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

6 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos do dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafos.

8 — O terceiro-escriturário ingressará automaticamente na categoria de segundo-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

9 — O segundo-escriturário ingressará automaticamente na categoria de primeiro-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

10 — Os planeadores de informática de 2.ª, os operadores de computador de 2.ª, os controladores de informática de 2.ª e os operadores de registo de dados de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

11 — O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador de registo de dados terá a duração máxima de 12 meses, excepto para os profissionais que sejam admitidos nas empresas com o respectivo curso.

Cláusula 5.ª

Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da lícitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado, precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação de termo.

3 — A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos.

Cláusula 6.ª

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 7.ª

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 8.ª, quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal, quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 66.^a (comissão paritária) criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente CCT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerente.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador, em substituição de outro, de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído compete, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 — Se a substituição à que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, ao desempenho temporário de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, ainda que não haja substituição de outro trabalhador.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz

respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, especificamente, e sem prejuízo de outras medidas consideradas necessárias, fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza, quando requisitadas justificadamente, e cintos de salvação aos lavadores de vidros;

- b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente autenticado, qualquer ordem considerada incorrecta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestaçāo terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;
- k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 8.^a;
- l) Informar os representantes dos trabalhadores, sempre que possível, sobre a situação e objectivos da empresa, quando estes o solicitem;
- m) Permitir a fixação, em lugar próprio e bem visível, na sede da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal e nos locais de trabalho, sempre que possível;
- n) Enviar ao sindicato respectivo ou suas delegações regionais, até ao dia 10 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, directamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhados de mapas de quotizações devi-

damente preenchidos, donde constem o nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que refere, nome dos trabalhadores, por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando o possua), categoria profissional, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a situação (baixa, cessação do contrato etc.);

- a) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de previdência ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los, sempre que necessário, e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais actividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, 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) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicado;
- f) Explorar, com fins lucrativos, qualquer cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- h) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 12.^a

Violão das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nas cláusulas 10.^a e 11.^a dá ao trabalhador a faculdade de res-

cindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punido, o não cumprimento do disposto nas cláusulas 10.^a e 11.^a

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste normal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- h) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos.

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Definição

1 — O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação da actividade do trabalhador.

2 — Entende-se que a determinação geográfica do local de trabalho definido entre as partes é a que resulta da atribuição de actividade em termos de esta não poder ser afectada por alterações que impliquem a prestação dessa mesma actividade noutras áreas de limpeza ou de trabalho, designadamente quando implique modificação de prestação de actividade por parte do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Direito ao local de trabalho

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferên-

cia não causar prejuízo sério ao trabalhador e desde que se cumpra o disposto nos números seguintes.

2 — Em caso de necessidade de transferência para outro local de trabalho, observar-se-ão os critérios a seguir indicados, pela mencionada ordem de preferências:

- a) Transferência por mútuo acordo constante de documento escrito;
- b) Trabalhadores contratados temporariamente ou a prazo;
- c) Trabalhadores com menos antiguidade;
- d) Trabalhadores com menos tempo de serviço no local de trabalho.

3 — Em caso de transferência de local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, bem como metade do tempo de deslocação, verificados em razão da mudança.

4 — Ocorrendo motivo justificado, qualquer das partes terá o direito de optar por que o acréscimo de tempo de deslocação seja deduzido na íntegra no horário de trabalho a praticar.

5 — A alteração do horário de trabalho só será possível com o acordo escrito do trabalhador.

6 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho, ainda que na mesma cidade, desde que determine acréscimos de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

Cláusula 16.^a

Preferência de local

Qualquer trabalhador tem preferência no local de trabalho para qualquer posto de trabalho que considere mais favorável em caso de vaga ou novo posto de trabalho, sem prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 17.^a

Perda de um local ou cliente

1 — A perda de um local de trabalho por parte da entidade patronal não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.

2 — Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior directamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de entidade patronal, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

- a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 90 ou menos dias;
- b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 90 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

5 — Quando justificadamente o trabalhador se recusa a ingressar nos quadros da nova empresa, a entidade patronal obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

6 — Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, a entidade patronal que perder o local de trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada os elementos por esta solicitados referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros.

7 — No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitadas, aplicando-se os critérios do n.º 2 da cláusula 15.^a no caso de não haver trabalhadores já afectos às áreas objecto da redução.

Cláusula 18.^a

Local dos vendedores

1 — As áreas de trabalho dos vendedores são fixas e inalteráveis, tanto em extensão como na redução de clientes e gama de produtos. Contudo, havendo acordo dos trabalhadores, sempre que a entidade patronal proceda a alteração nas condições de trabalho dos vendedores é a mesma responsável pela eventual quebra de vendas, ficando obrigada a garantir-lhes um nível de retribuição igual ao que tinham anteriormente durante os seis meses seguintes, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a

2 — Não havendo acordo da parte dos trabalhadores referidos no número anterior, estes poderão rescindir o contrato, tendo direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente ao mês de retribuição por ano ou fracções, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 — Exclusivamente para os trabalhadores abrangidos pela tabela A do anexo II deste CCT, o período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

3 — Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal, de harmonia com as disposições legais.

Cláusula 20.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Só no caso em que as circunstâncias o justifiquem poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente CCT.

2 — As entidades patronais envidarão todas as diligências para eliminar os horários de trabalho a tempo parcial inferiores a quinze horas semanais e a três horas consecutivas diárias.

a) As entidades patronais envidarão todas as diligências para elevar ao máximo possível o número de horas dos horários de trabalho a tempo parcial e eliminar os horários inferiores a três horas consecutivas diárias.

b) As entidades patronais garantem um período de trabalho de duas horas consecutivas, como exceção e só nos casos em que não seja possível garantir maiores períodos de trabalho consecutivo.

c) As entidades patronais garantem um período mínimo de quinze horas de trabalho semanal, como exceção e só nos casos em que não possam garantir mais tempo de trabalho semanal.

d) Exceptuam-se os casos em que os trabalhadores expressem a vontade de efectuar horários inferiores.

3 — a) Só é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a trinta e sete horas semanais. Os horários superiores a este limite e inferiores a quarenta horas semanais são considerados, para todos os efeitos, horários a tempo completo, salvo o disposto na alínea seguinte.

b) No caso dos trabalhadores posteriormente admitidos à data de 1 de Março de 1987, é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a quarenta horas semanais.

4 — Tratando-se de trabalho a tempo parcial e sempre que haja maior número de horas de serviço a atribuir pela empresa, o trabalhador tem direito a aumentar o seu horário de trabalho.

5 — Os trabalhadores nas condições referidas no número anterior serão atendidos, observando-se os seguintes critérios de preferências:

- a) Menor número de horas de trabalho;
- b) Antiguidade;
- c) Distância do local de trabalho.

6 — Em caso de alargamento de carácter temporário, este deverá constar de documento escrito e assinado pelas partes, não podendo em tal caso o alargamento exceder o período normal diário e semanal, no limite de 120 dias por ano, devendo constar de documento escrito os limites do alargamento e a razão de ser da transitoriedade.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 25.^a

Cláusula 21.^a

Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximo e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição, nos termos da lei.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal do trabalhador.

2 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar, só podendo haver lugar a este em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamente fundamentados e comprovados, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

3 — Havendo necessidade de recorrer a trabalho suplementar, este deverá ser distribuído, na medida do possível, por forma equitativa por todos os trabalhadores do local de trabalho que o desejem.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, a entidade patronal comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso de recebimento da retribuição.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de caias ou de cobradores têm direito a um abono mensal para faltas de 2850\$ ou de 2200\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para faltas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh o valor da hora de trabalho;

Vm o vencimento mensal;

n o número de horas de trabalho normal por semana.

6 — O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

sendo N correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo, que é calculado como segue:

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

sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

7 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

8 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

9 — A retribuição mensal deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

10 — No caso de a entidade patronal efectuar o pagamento por meio de cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador, este será autorizado a levantar a retribuição no período normal de trabalho, devendo a mesma estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior. O trabalhador será sempre reembolsado das despesas de transportes.

11 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o trabalhador, por acordo seu, não receba a retribuição mensal no seu local de trabalho durante as horas de serviço.

12 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a falta de pagamento não ser imputável à entidade patronal.

Cláusula 26.^a

Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 55%, se for diurno, na primeira hora;
- b) 75%, se for diurno, nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100%, se for nocturno, em dias úteis;
- d) 125%, se for diurno, em dia de descanso;
- e) 125%, se for nocturno, em dia de descanso.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso ou dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito ao trabalhador a um acréscimo de retribuição de 100% sobre a retribuição normal e a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno prestado entre as 0 e as 5 horas será remunerado com um acréscimo de 50% além do trabalho normal.

2 — O restante trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 30% além do trabalho normal.

3 — O acréscimo da remuneração devida pela prestação de trabalho nocturno integrará, para todos os efeitos legais e obrigacionais, a remuneração do trabalhador, devendo a sua média ser computada e integrar o pagamento do período de férias e respectivo subsídio, bem como o subsídio de Natal.

4 — Para os trabalhadores cujo trabalho nocturno integra no todo ou em parte o seu período normal de trabalho, a média prevista deve ser interpretada como média mensal de horas, sendo os subsídios correspondentes considerados retribuição certa.

O seu cômputo dever ser calculado do seguinte modo:

$$M = \frac{N \times 52}{12 \times n}$$

sendo:

M a média mensal de horas nocturnas;
N o número de horas nocturnas semanais.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade, quer por consequência de rescisão de contrato de trabalho, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso;
- c) A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a previdência pagar parte do subsídio de Natal.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 31.^a

Despesas e deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador prestar normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) e avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;
- c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos projectos e esperas, exceda o período de trabalho.

4 — As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — Aos trabalhadores vendedores será efectuado pela entidade patronal um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 000 000\$, que terá de cobrir o risco durante as vinte e quatro horas do dia.

Cláusula 32.^a

Despesas de transportes

A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador inicie ou termine o período de trabalho entre a 1 e as 5 horas do mesmo dia.

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diária no valor de 100\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O subsídio de alimentação será também pago aos trabalhadores previstos no número anterior, desde que o seu horário de trabalho os obrigue a prestar em qualquer dia pelo menos cinco horas de trabalho.

3 — Terão direito ao subsídio de alimentação referido no n.^o 1 os trabalhadores abrangidos pelo disposto na alínea a) do n.^o 3 da cláusula 20.^a

4 — O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 34.^a

Utilização dos serviços sociais

1 — Em novos concursos de revisão de contratos actuais, as entidades patronais obrigam-se a negociar junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores a obtenção de iguais regalias de utilização dessas instalações para os trabalhadores abrangidos por este CCT. No caso de não ser possível tal utilização, deve ser justificada à comissão paritária tal impossibilidade.

2 — Para os contratos actualmente em vigor com os clientes cujos trabalhadores usufruem das regalias anteriores, a entidade patronal da empresa prestadora de serviços obriga-se a fazer diligências para conseguir aqueles benefícios para os seus trabalhadores. Caso não consiga, apresentará à comissão paritária, no prazo de 60 dias após a publicação deste CCT, o relato das diligências efectuadas e das dificuldades encontradas. Aquela comissão estudará o problema e encontrará uma solução.

3 — A entidade patronal diligenciará por encontrar idênticas condições para todos os trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complementar de retribuição de 1200\$ ao fim de 15 dias, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no vencimento mensal ao fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1750\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) Aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório;
- b) Aos estagiários, aprendizes ou ajudantes.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.^a diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

Cláusula 37.^a

Igualdade de condições

Se, por força de qualquer acordo ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, vier a ser atribuído, por qualquer das empresas abrangidas por este CCT, qualquer aumento de retribuição para além do aqui estabelecido ou regalias mais vantajosas, de carácter permanente, a trabalhadores com a mesma ou idêntica categoria ou funções, tal benefício será extensivo a todos os trabalhadores dessa empresa nas mesmas condições. Isto não se aplica no caso de a empresa adquirir novo cliente que lhe imponha condições superiores às deste CCT.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela tabela A têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente, poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal, quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

- a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;
- b) Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;
- c) No caso dos trabalhadores que já efectuam trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá, em caso algum, exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação por vontade do trabalhador;
- d) Acréscimo mensal de 16% sobre a retribuição correspondente ao horário semanal prestado no respectivo local de trabalho.

4 — O trabalhador só perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea d) do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos.

5 — O acréscimo de retribuição previsto no n.º 3 integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6 — Os trabalhadores que prestem funções aos domingos têm direito a dois dias consecutivos de folga semanal.

7 — Sem prejuízo da sua aplicabilidade em novas admissões, este regime não será aplicável em locais de trabalho em relação aos quais já esteja a ser praticado regime mais favorável.

8 — Os restantes trabalhadores abrangidos pela tabela B têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 39.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- A terça-feira de Carnaval para os profissionais na tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 40.^a

Faltas — definição

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

Faltas justificadas

Para efeitos deste CCT, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, nomeadamente desconto no período de férias e perda de retribuição, as seguintes:

- As dadas pela altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, irmãos, sogros e enteados;
- Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, tios e cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, estas, para efeitos de remuneração, apenas até ao limite estabelecido neste CCT;
- As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não auferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição, desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da previdência ou do seguro;
- Até três dias seguidos ou interpolados por ano, sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação, devendo, no entanto, ser comunicado conforme o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 42.^a

Comunicações e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

5 — Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora e o nome do próprio tra-

lhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

Cláusula 43.^a

Descontos nas faltas injustificadas

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

2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

Cláusula 44.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.^{os} 3 e 4.

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

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

5 — O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

b) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando aos condicionalismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

8 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis comprehende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados, para os trabalhadores que ocupem lugares chave na empresa.

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

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

12 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

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

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

16 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto na alínea b) do n.^º 7.

17 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.^º 15.

18 — A prova de situação de doença prevista no n.^º 16 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

19 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos do presente contrato, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo de retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.^º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 45.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 46.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este CCT ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro; assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

CAPÍTULO IX

Do poder disciplinar

Cláusula 48.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a)* Repreensão simples;
- b)* Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador cinco dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, domingos e feriados.

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste CCT.

Cláusula 49.^a

Sanções abusivas

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

- a)* Haver reclamado legitimidade contra as condições de trabalho;
- b)* Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspecção-Geral do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações lesivas dos interesses dos trabalhadores;
- d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e)* Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparente de punição ou de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas *a), b), c) e d)* e de 12 meses no caso da alínea *e).*

Cláusula 50.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 2 da cláusula 47.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a 15 vezes aquela quantia.

CAPÍTULO X

Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 51.^a

Livre exercício da actividade sindical — princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

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

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 52.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso a entidade patronal ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalha-

dores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este), quando não existirem comissões.

Cláusula 53.^a

Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 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, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos n.os 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respeitativas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 55.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical da empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam aqueles e em número mínimo de três e o máximo de sete.

5 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores — 1 delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores — 2 delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores — 3 delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores — 4 delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores — 6 delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores — o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 — Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será acrescido de mais um delegado, quando se justifique.

7 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 56.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- 1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;
- 2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;
- 3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

4) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 58.^a

5 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical; a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco horas por mês, ou a oito horas, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical ou comissão sindical.

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 sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO XI

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 59.^a

Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas têm de ser sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de 25 trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhe forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por recusa do cliente entende-se a oposição de qualquer cliente à afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julgarem convenientes.

4 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 60.^a

Indumentária

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

Cláusula 61.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;
- c) Faculdade de não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;
- e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- g) Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante 90 dias consecutivos e, quando regressar ao serviço, não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;
- h) Após o parto e durante 12 meses, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação ou aleitação ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- i) As trabalhadoras em regime de tempo parcial têm direito ao disposto na alínea anterior proporcionalmente ao horário de trabalho semanal;
- j) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

Cláusula 62.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades espe-

ciais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 63.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Cláusula 64.^a

Exames médicos

Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores menores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

Cláusula 65.^a

Segurança social e seguros

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, conforme estipula a lei.

3 — Quando, por motivo imputável à entidade patronal, nomeadamente por falta de pagamento à segurança social ou à entidade seguradora das respectivas contribuições e prémios, os trabalhadores não recebam destas entidades os subsídios devidos, têm direito a receber da entidade patronal a retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo do dever de legalizar a situação.

Cláusula 66.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente CCT, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

Cláusula 67.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso da reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

Cláusula 68.^a

Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade prevista na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Definição de funções

A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Trabalhador de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste CCT.

Trabalhador de limpeza hospitalar. — É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

Entra em vigor em 1 de Janeiro de 1993.

Lavador de vidros. — É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

Lavador-limpador. — É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.

Lavador-vigilante. — É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

Lavador-encerador. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

Limpador de aeronaves. — É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza em aeronaves.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

Encarregado(a) de trabalhador de limpeza hospitalar. — É o trabalhador que em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado.

Entrada em vigor — 1 de Janeiro de 1993.

Encarregado(a) de limpador de aeronaves. — É o trabalhador que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes ao encarregado.

Encarregado. — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria de:

- a) «A», se coordenar mais de 30 trabalhadores;
- b) «B», se coordenar entre 15 a 30 trabalhadores;
- c) «C», se coordenar entre 5 a 14 trabalhadores.

Encarregado geral. — É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

Supervisor. — É o trabalhador que ao serviço de uma empresa fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza e orienta o pessoal em vários locais de trabalho.

Supervisor geral. — É o trabalhador que ao serviço de uma empresa fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, desempenha funções de instrução de pessoal e participa na definição dos critérios técnicos a utilizar no desempenho do serviço.

Contínuo. — É o trabalhador que, entre outros serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda exercer o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias, veículos e recebe correspondência.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

B) Electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais, cooperando com eles, e executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

C) Telefonistas

Telefonista. — É o profissional que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

D) Trabalhadores de comércio, armazém e técnicos de vendas

Caixeiro-encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a actuação de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção. — É 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 e as vendas.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou por sectores de venda.

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

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado de:

- a) *Viajante* — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;
- b) *Pracista* — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo de mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo diretrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Inspector de venda. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspecionados, programas cumpridos e faz relatórios, etc.

E) Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

F) Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara, conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

G) Motoristas

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Manobrador de viaturas. — É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que manobra ou utiliza, manobrador empilhador, de tractor, de monta-cargas de ponte móvel ou grua.

H) Empregados de escritório

Analista de informática. — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e das transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especializações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adopta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento a ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Chefe de departamento. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num 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 suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades da divisão, segundo as orientações e fins definitivos; propõe a aquisição de

equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo de movimentos relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nesses casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Controlador de informática. — Controla os documentos base recebidos e os documentos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente de línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos por informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

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

Escriturário. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; 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 registo de pessoal; preenche formulários relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escriturário.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar ex-

tractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos concretos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desentroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado, em conformidade com o exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Operador de registo de dados. — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas, elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, asse-

gura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica as anomalias verificadas na sua execução.

Planeador de informática. — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilizar uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

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

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Subchefe de secção. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para o levantamento; 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.

Chefe de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço 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 serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral	82 850\$00
II	Supervisor	77 600\$00
III	Encarregado geral	72 250\$00
	Encarregado de lavador de viaturas	
	Encarregado de lavador de vidros	
IV	Encarregado de lavador-encerrador	67 800\$00
	Lavador de vidros	
	Encarregado de limpador de aeronaves	
V	Lavador de viaturas (a)	65 150\$00
VI	Encarregado de lavador-limpador	
	Encarregado de lavador-vigilante	
	Encarregado de trabalhador de limpeza hospitalar (b)	62 050\$00
	Encarregado de limpeza A	
	Lavador-encerrador	
	Limpador de aeronaves	
VII	Encarregado de limpeza B	
	Trabalhador de limpeza hospitalar (b)	60 050\$00
VIII	Lavador-limpador	
	Lavador-vigilante	58 600\$00
	Encarregado de limpeza C	
IX	Trabalhador de limpeza (c)	57 300\$00

(a) Inclui a fração de subsídio nocturno que vai além de 30 %.

(b) Categoria a entrar em vigor em 1 de Janeiro de 1993.

(c) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.^a

B) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	174 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
II	Chefe de departamento Analista de informática	150 450\$00
III	Chefe de divisão	120 600\$00
IV	Chefe de serviços Contabilista Tesoureiro Programador de informática	111 750\$00
V	Chefe de secção Planeador de informática de 1. ^a Chefe de vendas Caixeiro-encarregado geral Guarda-livros	102 850\$00
VI	Subchefe de secção Operador de computador de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a Encarregado de armazém Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção Inspector de vendas Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras	94 150\$00
VII	Primeiro-escriturário Operador de registo de dados de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Estagiário de planeador de informática Caixa Operador mecanográfico Fiel de armazém Vendedor Oficial electricista Motorista Afinador de máquinas de 1. ^a Canalizador-picheleiro de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a	84 950\$00
VIII	Segundo-escriturário Controlador de informática de 2. ^a Operador de registo de dados de 2. ^a Estagiário de operador de computador Conferente de armazém Afinador de máquinas de 2. ^a Canalizador-picheleiro de 2. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Cobrador Manobrador de viaturas	80 600\$00
IX	Terceiro-escriturário Estagiário de operador de registo de dados Estagiário de controlador de informática Pré-oficial electricista Afinador de máquinas de 3. ^a Canalizador-picheleiro de 3. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Distribuidor Telefonista	76 300\$00
X	Estagiário do 2. ^º ano Dactilógrafo do 2. ^º ano Continuo Porteiro Guarda ou vigilante	64 600\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XI	Estagiário do 1. ^º ano Dactilógrafo do 1. ^º ano Praticante de metalúrgico do 2. ^º ano Ajudante de electricista do 2. ^º período Servente de armazém	59 400\$00
XII	Praticante de metalúrgico do 1. ^º ano Ajudante de electricista do 1. ^º ano Paquete (17 e 16 anos) Praticante de armazém do 3. ^º ano	52 200\$00
XIII	Praticante de armazém do 2. ^º ano Aprendiz de metalúrgico do 2. ^º ano Aprendiz de electricista do 2. ^º ano Paquete (15 e 14 anos)	48 600\$00
XIV	Praticante de armazém do 1. ^º ano Aprendiz de metalúrgico do 1. ^º ano Aprendiz de electricista do 1. ^º ano	40 400\$00

ANEXO III

Regulamentação de higiene e segurança

1 — As empresas de limpeza ficam obrigadas no cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para os locais onde prestam serviços de limpeza.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as partes comprometem-se, no prazo de três meses após o termo das negociações da presente revisão, a elaborar conjuntamente um regulamento de higiene e segurança que obedeça às características do sector de actividade.

4 — O regulamento acordado será enviado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a integrar, para todos os efeitos, a presente convenção.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1993.

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 4 de Janeiro de 1993. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco*.

Entrado em 21 de Janeiro de 1993.

Depositado em 15 de Fevereiro de 1993, a fl. 186 do livro nº 6, com o n.º 42/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

**CAPÍTULO I
Área, âmbito e vigência**

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — A presente tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

Cláusula 26.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 3% sobre o nível VI da tabela salarial, nunca inferior a 2000\$, enquanto no desempenho das funções, não sendo considerado retribuição em nenhum caso.

- 2 —
- 3 —

Cláusula 28.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local habitual de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir designados:

- a)
- b) Para deslocações superiores a cinco dias, a um subsídio de deslocação no montante de 1350\$ diários, quando o trabalhador for deslocado para fora do País, ou de 800\$, se a deslocação ocorrer no País, mas fora da localidade onde se situa o seu local de trabalho, exceptuando os trabalhadores de Lisboa e do Porto, que nada terão a auferir em deslocações dentro da Grande Lisboa e do Grande Porto;

- c)
- d)

Cláusula 28.^a-A

Subsídio de refeição

As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os profissionais abrangidos por este CCTV, no montante de 360\$ por cada dia em que haja prestação de trabalho.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	112 100\$00
II	99 800\$00
III	92 400\$00
IV	89 500\$00
V	85 800\$00
VI	80 700\$00
VII	73 400\$00
VIII	62 600\$00
IX	54 100\$00
X	42 800\$00
XI	38 600\$00
XII	35 000\$00

Lisboa, 29 de Dezembro de 1992.

Pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 6 de Janeiro de 1993.

Depositado em 15 de Fevereiro de 1993, a fl. 186 do livro n.º 6, com o n.º 43/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto — Alteração salarial

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este contrato obriga, por uma parte, as entidades patronais representadas pela Associação dos Barbeiros e

Cabeleireiros do Norte e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto (distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

ANEXO

Tabela salarial

	Tabela A	Tabela B
1) Cabeleireiro de homens:		
Cabeleireiro completo	55 600\$00	52 200\$00
Oficial especializado	53 400\$00	51 200\$00
Meio-oficial/praticante	51 400\$00	50 200\$00
Aprendiz:		
1.º ano	37 250\$00	37 250\$00
2.º ano	37 250\$00	37 250\$00
Pessoal adventício	3 000\$00	3 000\$00
2) Cabeleireiro de senhoras:		
Cabeleireiro completo	55 600\$00	52 500\$00
Oficial de cabeleireiro	54 600\$00	51 000\$00
Praticante	53 600\$00	50 500\$00
Ajudante	51 600\$00	49 750\$00
Aprendiz:		
1.º ano	37 250\$00	37 250\$00
2.º ano	37 250\$00	37 250\$00

	Tabela A	Tabela B
3) Ofícios correlativos:		
Manicura	51 600\$00	49 750\$00
Massagista estética	55 600\$00	52 000\$00
Esteticista	54 600\$00	51 000\$00
Oficial posticeiro	54 600\$00	51 000\$00
Ajudante de posticeiro	51 600\$00	49 750\$00
Pedicura	51 600\$00	49 750\$00
Calista	51 600\$00	49 750\$00
Aprendiz:		
1.º ano	37 250\$00	37 250\$00
2.º ano	37 250\$00	37 250\$00

Notas

1 — A tabela B aplica-se até 31 de Dezembro de 1993 às entidades patronais cujo quadro de pessoal não exceda cinco trabalhadores. A partir de 1 de Janeiro de 1994 aplicar-se-á apenas às entidades patronais cujo quadro de pessoal não excede três trabalhadores.

2 — Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente contrato, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

Porto, 28 de Janeiro de 1993.

Pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto:

António Teixeira de Sousa.
Jorge Duarte Chaves Magalhães.

Entrado em 11 de Fevereiro de 1993.

Depositado em 12 de Fevereiro de 1993, a fl. 185 do livro n.º 6, com o n.º 38/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Sporting Clube de Braga e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (sector do bingo)

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, o Sporting Clube de Braga e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço no sector do bingo.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 1993 e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Porém, as tabelas salariais, abonos para faltas, diuturnidades, subsídio de alimentação e escalões de receitas a atingir para atribuição de prémio de produtividade serão revistos anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horários de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador a entidade patronal adoptará as designações previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade igual ou inferior a 18 anos.

2 — É condição indispensável para admissão a posse de carteira profissional, quando exigível, ou o 11.^º ano de escolaridade.

3 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

4 — A empresa deverá preencher as vagas dando preferência aos seus trabalhadores, sempre que em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos.

5 — Não poderão ser admitidos trabalhadores que tenham sido condenados em pena de prisão por furto, roubo, abuso de confiança, falácia e falsidade ou delinquência por tendência.

Cláusula 5.^a

Funções de chefia

As funções de director de sala, chefe de sala e adjunto de chefe de sala são consideradas como sendo da directa e exclusiva confiança da entidade patronal, pelo que os respectivos titulares serão recrutados livremente pela entidade patronal, com prévio acordo do interessado.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Sempre que a ele haja lugar, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) Trabalhadores dos níveis de qualificações correspondentes a director de sala, chefe de sala e adjunto de chefe de sala — 180 dias;
- b) Trabalhadores dos restantes níveis — 60 dias.

Cláusula 7.^a

Trajos de trabalho

1 — A empresa fornecerá aos trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e quando a Inspecção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajes de trabalho serão da responsabilidade da entidade patronal.

3 — O vestuário padronizado será aquele que for aprovado pela Inspecção-Geral de Jogos e será de uso obrigatório para todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 8.^a

Dotações e densidades

1 — É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro.

2 — O quadro mínimo do pessoal será o aprovado pela Inspecção-Geral de Jogos.

Cláusula 9.^a

Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, competência, maior antiguidade e maior idade.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal e está sujeita a aprovação da Inspecção-Geral de Jogos no sector do jogo.

2 — A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e de mais legislação aplicável;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para fixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do clube ou nas suas proximidades para reunião dos trabalhadores entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do Sindicato em caso de necessidade de recrutamento do pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de urbanidade, correção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- l) Não exigir trabalhos manifestamente incompatíveis com a categoria profissional;
- m) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- n) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- o) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- p) Cumprir as disposições da Inspecção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho. Esta obrigaçao respeita igualmente às instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e ao bom funcionamento do serviço que lhes está confiado;
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações do trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar, dentro do período normal de trabalho, o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa;
- j) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- l) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- m) Cumprir e fazer cumprir, na parte que lhes respeita, as disposições legais e regulamentares e as circulares de instruções da Inspecção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador;

- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador sem acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos nesta convenção e na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao Sindicato, até ao dia 20 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações e fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos, através de processo disciplinar, sempre que exigível.

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de cinco dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas às comissões sindicais.

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do Sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionáveis aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Se recusar a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 22.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49/408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea f) da cláusula 21.^a deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 23.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 83.^a

Cláusula 24.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 25.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando

mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 26.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas.

2 — Caso o período de trabalho seja efectuado em dois períodos, a todos os trabalhadores será atribuído um período para refeição nunca inferior a uma hora.

3 — Por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores o período de trabalho poderá ser de seis horas sem interrupções.

3 — Da aplicação do período normal de trabalho previsto nesta cláusula não poderá resultar qualquer prejuízo para os actuais trabalhadores, designadamente aumento do número de seis horas diárias de trabalho actualmente em prática.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais.

2 — Na organização e ou alteração dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá sempre colher a opinião dos trabalhadores.

3 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral do estabelecimento, devidamente fundamentada, o imponha; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador nem a alteração dos dias de descanso semanal.

Cláusula 29.^a

Inicio e encerramento da laboração

1 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação que lhes permita estar à hora do início da laboração no seu posto de trabalho.

2 — Ao atingir-se a hora normal de encerramento da sala de jogo do bingo e após a audição do sinal sonoro indicativo, só poderá ser anunciada mais uma única jogada.

3 — Não se considera infracção ao horário de trabalho nem trabalho suplementar o prolongamento do serviço nos termos do número anterior que não ultrapasse quinze minutos.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 — O trabalhador isento terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a sua remuneração mensal.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

8 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade patronal.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100%.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte forma:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que n significa o período médio de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal total.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25%; porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 57.^a

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um ou dois dias de descanso, em alternância semanal e em sistema de rotação diária, conforme mapa a elaborar pela entidade patronal no início de cada ano.

2 — O dia de descanso, quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

3 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização da entidade patronal, da Inspecção-Geral de Jogos e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

4 — Devem gozar o dia de descanso semanal, sempre que possível no mesmo dia, os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

5 — O n.º 1 da presente cláusula apenas entrará em vigor no dia 4 de Fevereiro de 1993.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos do n.º 2 da cláusula 32.^a

4 — Além disso, nos sete dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia ou os dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias será-lhe pago como suplementar.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.^{os} 2 e 3 da cláusula 35.^a

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade.

Cláusula 37.^a

Funcionamento nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão e autorizados pela Inspecção-Geral de Jogos, sendo o seu eventual encerramento da exclusiva responsabilidade do Sporting Clube de Braga e da Inspecção-Geral de Jogos.

2 — Sempre que a Inspecção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará ao domingo de Páscoa e nas vésperas dos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspecção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogo do bingo nos dias referidos no número anterior.

4 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se encerrará ou funcionará naquele dia.

Cláusula 38.^a

Descanso compensatório do trabalho prestado em dias feriados

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 39.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou do Sindicato.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 — Os sábados e os domingos imediatamente precedentes ou posteriores ao período de férias, caso não coincidam com o dia de descanso semanal, serão considerados dias úteis para efeito de contagem do respetivo período.

Cláusula 41.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para tal a comissão de trabalhadores ou as comissões sindicais ou intersindical ou os delegados, pela ordem indicada.

3 — A época de férias será a que for fixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

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

5 — Salvo se houver prejuízo para a entidade patronal, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 30 de Novembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo deste artigo, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano deverá ser fixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — O início das férias não pode coincidir com dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado.

Cláusula 43.^a

Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências do funcionamento da empresa determinem o

aditamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

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

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

Cláusula 44.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 45.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 33.^a, suplemento este que será proporcional ao período em que habitualmente presta trabalho nocturno.

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual ao período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 56.^a não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 47.^a

Momento do pagamento

1 — O subsídio referido no número anterior vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

2 — Se algum trabalhador pretender que o pagamento do subsídio, em caso de gozo de férias interpoladas, seja pago no início de cada período, deve solicitá-lo por escrito à entidade patronal até ao dia 19 do mês anterior ao do primeiro período de férias.

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 42.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 50.^a

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal ou autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 50.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

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

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

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 52.^a

Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 53.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante dois dias, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador.

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

Cláusula 54.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 55.^a

Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.^a, sem prejuízo dos créditos previstos no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da previdência;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

- a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

- b) Horas remanescentes:

$$\frac{RM \times 12 \times h}{52 \times n}$$

sendo:

RM = remuneração mensal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno, quando a ele houver lugar);

n = número de horas de trabalho semanal;

h = número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 59.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 60.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe

não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste AE.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar o serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 62.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 63.^a

Conceito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

Cláusula 64.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada, por período superior a oito horas de trabalho, serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerce, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 65.^a

Retribuições mínimas

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as que constam dos anexos II e III.

Cláusula 66.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita ou, caso seja feito através de cheque bancário, até ao penúltimo dia útil.

Cláusula 67.^a

Abono para faltas

1 — Os trabalhadores das categorias a seguir indicadas têm direito mensalmente aos seguintes abonos para faltas:

Caixa fixo — 2500\$;
Caixa auxiliar volante — 2000\$;
Empregado de mesa — 1000\$;
Controlador — 500\$;
Empregado de tabacaria — 500\$.

2 — Os abonos para faltas serão pagos proporcionalmente aos dias de serviço efectivo prestado pelos trabalhadores em cada mês.

3 — De acordo com o disposto no número anterior, o subsídio não será pago, designadamente, na remuneração das férias, bem como nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores que completem cinco anos de serviço efectivo na empresa será atribuída uma diuturnidade no montante de 3500\$ mensais.

2 — Para além da diuturnidade referida no número anterior, o trabalhador terá direito a vencer de cinco em cinco anos novas diuturnidades, sendo que a segunda será no valor de 4500\$ e a terceira de 6000\$ mensais, até ao limite de três diuturnidades.

3 — As diuturnidades, logo que vencidas, passam a fazer parte integrante da retribuição.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 10 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se, ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 650\$, pago proporcionalmente aos dias de trabalho efectivo prestado em cada mês.

2 — De acordo com o disposto no número anterior, o subsídio não será pago designadamente na remuneração das férias, bem como nos subsídios de férias e de Natal.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários, a estabelecer pontualmente.

Cláusula 71.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 72.^a

Objectos partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 73.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 75.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes, estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 76.^a

Caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 77.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;

- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 78.^a

Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contratô, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 79.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violão de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patro-

- nal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;*
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;*
 - l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;*
 - m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.*

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

Cláusula 80.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

Cláusula 81.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

3 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 82.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;*
- b) Se se fundar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;*
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.*

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 18.^a;*
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 18.^a e 2 da cláusula 19.^a;*
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 1 da cláusula 17.^a*

Cláusula 83.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;*
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.*

2 — Da importância calculada nos termos da alínea *a*) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;*
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.*

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

Cláusula 84.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 85.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;*
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;*
- c) Aplicação de sanção abusiva;*
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;*

- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

4 — Quando o fundamento for o da falta de pagamento pontual da retribuição, esta dever-se-á prolongar por período superior a 30 dias sobre a data de vencimento da primeira retribuição não paga, devendo o trabalhador comunicar a sua intenção à entidade patronal e à Inspecção-Geral do Trabalho, por carta registada com aviso de recepção, expedida com a antecedência mínima de 10 dias.

Cláusula 86.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 87.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com inovação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 89.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 90.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 91.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

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

3 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 92.^a

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade, desde que aquele ocorra por razão e conveniência da entidade patronal.

CAPÍTULO VIII

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 93.^a

Exercício do direito sindical

Os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e neste AE.

CAPÍTULO IX

Prémio de produtividade

Cláusula 94.^a

Atribuição

1 — Os trabalhadores têm direito a um prémio de produtividade cuja atribuição se rege pelas disposições do regulamento constante do anexo IV.

2 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos até ao dia 15 do mês seguinte ao da sua atribuição.

3 — O prémio de produtividade não será considerado como retribuição.

4 — Caso haja alteração do período normal de trabalho, os escalões de atribuição do prémio de produtividade deverão ser revistos.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Cláusula 95.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis e é considerado pelas partes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente AE.

Cláusula 96.^a

Disposição final

Em tudo que o presente AE se revelar omissa regularão as disposições que sobre esta matéria constem da lei geral.

Braga, 22 de Janeiro de 1993.

Pelo Sporting Clube de Braga:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Maria Adelaide Pinto.

Os Trabalhadores:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Categorias profissionais (funções)

Director de sala. — Compete-lhe a direcção central e fiscalização de todos os sectores em funcionamento da sala.

Chefe de sala. — Compete-lhe a direcção e o funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas do jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita especial do jogo.

Técnico de contas. — Compete-lhe a escrituração, registos dos livros de contabilidade escrita comercial do concessionário e cumpre as obrigações tributárias.

Adjunto de chefe de sala. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Chefe de bar. — É o trabalhador que chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo; prepara serviços de bar, cafetaria e outros serviços; elabora ementas; fornece e faz refeições; atende clientes; anota pedidos e executa-os; define as obrigações de cada trabalhador do seu sector; executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento diário do sector; procede às operações de abastecimento; elabora requisições de bebidas e outros produtos; procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

Caixa fixo. — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vencedores; recolherá o dinheiro das vendas; pagará os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliar volante. — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores na sala, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de identidade.

Contínuo. — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

Empregado de bar. — Atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; executa a reposição dos produtos para venda; prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; executa trabalhos de venda de tabaco, limpeza e arrumação das instalações; efectua inventários periódicos da secção; substitui o chefe na sua ausência ou impedimento.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que atende clientes; anota pedidos; serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias; ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões e mesas e utensílios de trabalho; colabora com o chefe de copa nos serviços que lhe são inerentes; efectua inventários periódicos.

Empregado de tabacaria/bar. — Desempenha as funções de venda de tabaco e outros produtos, serviço de bengaleiro e, sempre que necessário, auxilia o serviço de bar.

ANEXO II

Níveis de remuneração

Nível XIII:

Director de sala.

Nível XII:

Chefe de sala;
Técnico de contas.

Nível XI:

Adjunto de chefe de sala.

Nível X:

Chefe de bar.

Nível IX:

Caixa fixo.

Nível VIII:

Caixa fixo com menos de 18 meses.

Nível VII:

Caixa fixo com menos de 12 meses.

Nível VI:

Caixa fixo com menos de seis meses.

Nível V:

Caixa auxiliar volante;
Controlador de entradas;
Porteiro;
Empregado de mesa;
Empregado de bar.

Nível IV:

Caixa auxiliar volante com menos de 18 meses;
Controlador de entradas com menos de 18 meses;
Porteiro com menos de 18 meses;
Empregado de mesa com menos de 18 meses;
Empregado de bar com menos de 18 meses.

Nível III:

Caixa auxiliar volante com menos de 12 meses;
Controlador de entradas com menos de 12 meses;
Porteiro com menos de 12 meses;
Empregado de mesa com menos de 12 meses;
Empregado de bar com menos de 12 meses.

Nível II:

Caixa auxiliar volante com menos de 6 meses;
Controlador de entradas com menos de 6 meses;
Porteiro com menos de 6 meses;
Empregado de mesa com menos de 6 meses;
Empregado de bar com menos de 6 meses.

Nível I:

Empregado de tabacaria;
Contínuo.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
XIII	142 000\$00
XII	118 300\$00
XI	108 850\$00
X	94 650\$00
IX	80 100\$00
VIII	78 000\$00
VII	74 900\$00
VI	71 800\$00
V	68 650\$00
IV	64 000\$00
III	59 800\$00
II	55 650\$00
I	51 500\$00

ANEXO IV

Prémio de produtividade

Regulamento

1 — O prémio é atribuído equitativamente a todos os trabalhadores do bingo do Sporting Clube de Braga em todos os meses do ano, inclusive no período ou períodos de férias.

2 — Os escalões da receita bruta mensal do jogo a atingir para atribuição do prémio, bem como o valor individual da importância que cabe a cada trabalhador, são os constantes da tabela de prémios indicada a seguir.

Tabela de prémios

Receita mensal	Total para prémios	Prémio unitário
1.º escalão 37 000 000\$00 a 37 499 000\$00	73 500\$00	3 500\$00
2.º escalão 37 500 000\$00 a 38 499 000\$00	147 000\$00	7 000\$00
3.º escalão 38 500 000\$00 a 39 499 000\$00	220 500\$00	10 500\$00
4.º escalão 39 500 000\$00 a 40 499 000\$00	294 000\$00	14 000\$00
5.º escalão 40 500 000\$00 a 41 499 000\$00	367 500\$00	17 500\$00
6.º escalão 41 500 000\$00 a 42 499 000\$00	441 000\$00	21 000\$00
7.º escalão 42 500 000\$00 a 43 499 000\$00	514 500\$00	24 500\$00
8.º escalão 43 500 000\$00 a 45 720 000\$00	721 000\$00	34 300\$00
9.º escalão 45 721 000\$00 a 48 575 000\$00	983 500\$00	46 800\$00
10.º escalão 48 576 000\$00 a 51 430 000\$00	1 158 500\$00	55 160\$00
11.º escalão 51 431 000\$00 a 54 290 000\$00	1 333 500\$00	63 500\$00

3 — A tabela de prémios referida no número anterior poderá sofrer alterações em Janeiro de cada ano ou quando se verificar alteração do horário de funcionamento da sala, com a participação da entidade patronal, trabalhadores e seus representantes.

4 — Todos os beneficiários do prémio referido no n.º 1 estão sujeitos às seguintes reduções monetárias, com incidência percentual na parte que lhes couber, no mês de calendário ao qual corresponde a atribuição do prémio, quando se verifiquem as ocorrências constantes das alíneas a), b) e c):

a) Faltas injustificadas ou sanção disciplinar:

- Uma falta — 20% de desconto no valor individual do prémio;
- Duas faltas — 30% de desconto no valor individual do prémio;
- Três faltas — 50% de desconto no valor individual do prémio;
- Quatro faltas — 70% de desconto no valor individual do prémio;
- Cinco faltas — 100% de desconto no valor individual do prémio;

b) Atrasos devidamente justificados:

- Superiores a quinze minutos — 5% de desconto no valor individual do prémio;
- Superiores a trinta minutos — 15% de desconto no valor individual do prémio;

c) Incorre também em dedução mensal de 5% sobre o valor individual do prémio o trabalhador que não se encontre no seu posto de trabalho rigorosamente à hora do início do mesmo, devidamente uniformizado, sem motivo justificado, considerando-se também atraso:

A marcação do ponto a vermelho, com ressalva do disposto na alínea b);

A marcação do ponto a preto, quando qualquer trabalhador o faça e volte aos balneários para dar acabamento ao seu atavio pessoal;

Permaneça na copa, na hora do café, simultaneamente com outro colega do mesmo sector de serviço.

5 — Os montantes das deduções nas alíneas a), b) e c) do n.º 4 serão destinados à criação de um fundo que será entregue a instituições humanitárias.

a) Quando houver fundo, será entregue pela entidade patronal a uma comissão constituída por três trabalhadores, eleitos por voto secreto, até ao dia 20 de cada mês, que o arrecadarão e contabilizarão, durante o seu mandato pelo período de um ano.

b) A comissão é soberana na decisão da atribuição de verbas às instituições e obriga-se a dar conhecimento a todos os trabalhadores, até 31 de Janeiro de cada ano, do movimento do exercício.

c) A eleição dos membros para a comissão referida na alínea a) é feita por voto secreto, com a participação dos trabalhadores previamente convocados para o efeito, pelos seus representantes, até ao dia 10 de Fevereiro de cada ano.

6 — As reduções referidas no n.º 4 e suas alíneas são restritas a cada período de trabalho (15 horas-21 horas e 21 horas-3 horas do dia seguinte).

7 — A admissão de novos trabalhadores só fica sujeita às seguintes limitações, no que se refere à atribuição do prémio:

- 1.º mês de trabalho — não tem direito a prémio;
- 2.º mês de trabalho — aufere 30% do prémio;
- 3.º mês de trabalho — aufere 70% do prémio;
- 4.º mês de trabalho e seguintes — aufere o prémio na totalidade.

Braga, 22 de Janeiro de 1993.

Pelo Sporting Clube de Braga:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

(Assinatura ilegível.)
Maria Adelaide Pinto.

Os Trabalhadores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Fevereiro de 1993.

Depositado em 12 de Fevereiro de 1993, a fl. 185 do livro n.º 6, com o n.º 39/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores
dos Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras**

Cláusula 14.^a

Categorias profissionais

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

2 — (Mantém-se.)

Cláusula 15.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo 2.º, artigo 8.º, do regulamento de carreiras profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no capítulo 3.º, artigo 11.º, do mesmo regulamento.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

CAPÍTULO IV

Cláusula 16.^a

Formação, acesso e reconversão profissional

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação em tais acções, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

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

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção

1 — As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes das quais vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitas ao estabelecido no regulamento de carreiras profissionais.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — 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 20.^a

Passagem automática de grupo

1 — Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de grupo realizar-se-á em conformidade com o estabelecido nos regulamentos de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho.

2 — Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

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

4 — A decisão final compete à empresa e é tomada após o parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

5 — (Eliminado.)

Cláusula 22.^a

Concursos

1 — Nos casos expressamente previstos no regulamento de carreiras profissionais e noutros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

Cláusula 23.^a

Preenchimento de vagas de guarda-freio

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

Passagem semiautomática

(Eliminada.)

Cláusula 25.^a

Aprendizagem e carreira profissional

(Eliminada.)

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

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

Mais de 5 anos — 3200\$;
 Mais de 10 anos — 6400\$;
 Mais de 15 anos — 9600\$;
 Mais de 20 anos — 12 800\$;
 Mais de 25 anos — 16 000\$.

2 — (Mantém-se.)

3 — O valor de cada diuturnidade, prevista no n.º 1, será igual a 4% da remuneração base do grupo IX, arredondado para a dezena imediatamente superior.

4 — Durante o ano de 1992, as diuturnidades funcionarão como prémio não indexado, sendo atribuído o valor unitário de 3200\$.

Cláusula 46.^a

Condução de veículos com obliteradores e agente único

1 — Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal igual a 27% da sua retribuição normal.

2 — O subsídio referido no n.º 1 não é acumulável com o subsídio de ajuramentação.

Cláusula 47.^a

Ajuramentação

1 — Os controladores de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação calculado de forma idêntica e na mesma percentagem do subsídio de agente único.

2 — Os inspectores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação correspondente a 17% da sua retribuição normal.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores manterão o valor de 15,5% da retribuição normal, até à data de produção de efeitos da primeira promoção de qualquer trabalhador a técnico de tráfego e condução.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este subsídio que se encontram no desempenho de funções diversas das correspondentes à sua categoria, no interesse da empresa, mantêm o direito ao respectivo subsídio, excepto se, pelo desempenho daquelas funções, lhes for atribuída uma retribuição superior.

Cláusula 48.^a-B

Subsídio de instrução

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio de valor correspondente a 17%,

calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, não acumulável com qualquer outro subsídio ou abono, com excepção da isenção de horário de trabalho.

2 — A este subsídio é aplicado o disposto no n.º 3 da cláusula 47.^a («Ajuramentação»).

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1 — (Mantém-se.)

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 760\$ e de pequena refeição de 140\$, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

ANEXO I

Tabela salarial

O aumento de 10,75% na tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

Grupos	1992
I.....	61 690\$00
II.....	63 660\$00
III.....	67 170\$00
IV.....	70 840\$00
V.....	72 670\$00
VI.....	73 900\$00
VII.....	75 440\$00
VIII.....	76 770\$00
IX.....	78 250\$00
X.....	81 330\$00
XI.....	84 920\$00
XII.....	86 400\$00
XIII.....	87 900\$00
XIII-A.....	96 590\$00
XIV.....	105 270\$00
XV.....	117 500\$00
XVI.....	128 280\$00
Aprendizes do 1.º ano.....	33 510\$00
Aprendizes do 2.º ano.....	39 540\$00
Aprendizes do 3.º ano.....	44 640\$00

ANEXO II

1 — Logo que forem conhecidos os primeiros resultados da avaliação de desempenho que ocorrerá em 1993, com referência ao desempenho de 1992 a empresa efectuará a promoção por mérito de 20% dos trabalhadores por categoria profissional dentro do escalão de remuneração.

2 — Para efeitos do disposto na alínea anterior, é atribuído a todos os trabalhadores um tempo de permanência no escalão para o qual evoluíram com a aplicação do RCP igual ao tempo de permanência mínimo previsto em cada caso do RCP, para efeitos da sua futura progressão.

3 — A atribuição do tempo de permanência descrito na alínea g) não se aplica ao cálculo dos tempos de permanência máxima.

4 — A situação da excepção prevista na alínea f), aplicando-se apenas aos trabalhadores ao serviço da empresa à data da produção de efeitos do RCP, cessa

a partir da época de promoções derivada da avaliação de desempenho de 1993.

- Então aplicar-se-ão as disposições relativas a densidades de promoção/progressão previstas no RCP.

5 — As partes acordam nas alterações ao clausulado do AE que caduca ou é substituído por disposições constantes do RCP, já consensadas com as organizações sindicais outorgantes.

Igualmente por acordo das partes, o valor de cada diuturnidade prevista no n.º 1 da cláusula 41.^a do AE passará a ser de 3200\$, evoluindo no futuro em conformidade com o disposto no n.º 3 da referida cláusula.

6 — Por via da assinatura do presente protocolo, entrarão as mesmas imediatamente em vigor.

7 — Igualmente acordam as partes outorgantes nas reclassificações/reconversões resultantes da extinção/alteração de algumas categorias profissionais e que se encontram descritas no RCP.

ANEXO III

Ajudas de custo

Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I

Portugal — 20% do vencimento diário do trabalhador, num mínimo de 350\$, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e alojamento.

Fora de Portugal — 1300\$ por dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaporte.

Modalidade II

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

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

ANEXO IV

(Eliminado.)

ANEXO V

(Eliminado.)

Lisboa, 6 de Novembro de 1992.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.
Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

— Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogeiros de Terra.

Lisboa, 30 de Dezembro de 1991. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Regulamento de carreiras profissionais do AE1

CAPÍTULO I

Objecto, âmbito, garantia, conceitos e princípios gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento de carreiras profissionais destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do AE1.

Artigo 2.º

Âmbito

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se ao efectivo permanente da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representado pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de trabalhadores que não estejam representados por sindicatos.

Artigo 3.º

Garantia

Da aplicação do presente regulamento de carreiras profissionais não poderá resultar, para nenhum trabalhador, a colocação em escalão de remuneração inferior ao actualmente detido, criando-se, ousrossim, para a globalidade dos trabalhadores condições mais favoráveis de evolução profissional.

Artigo 4.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

- 1) Carreira profissional: conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;
- 2) Nível de qualificação: nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;
- 3) Categoria profissional: conjunto de funções que determinam o objecto da prestação de trabalho;

- 4) Escalão de remuneração: remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;
- 5) Tempo de permanência mínimo: tempo de trabalho efectivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;
- 6) Tempo de permanência máximo: tempo de trabalho efectivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha uma avaliação de desempenho média positiva nos anos a que se reporta este tempo;
- 7) Trabalhador promovível: trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respectivo escalão de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;
- 8) Densidade de progressão/promoção: percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria/carreira profissional para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas;
- 9) Dotação por nível de qualificação: percentagem de efectivos a integrar nas categorias de TMF, TMI, TA, TAC e TTC, calculada com base no conjunto do efectivo das respectivas profissões de origem e preenchida de acordo com os mecanismos de evolução previstos no presente regulamento;
- 10) Tempo de trabalho efectivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos: é o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho.

Artigo 5.º

Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1 — Não qualificados

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares.

A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

Nível 2 — Qualificados

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos.

A actividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados,

para a qual é requerida formação de qualificação específica, ou 9.º ano de escolaridade (ou equivalente).

A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

Nível 3 — Altamente qualificados

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de actividade.

O nível caracteriza-se pelo desempenho de actividades essencialmente de execução, embora efectuado com autonomia técnica enquadrada por directrizes fixadas superiormente.

Para este nível de qualificação é exigida como habilitação mínima a definida para a anterior, conjugada com formação específica para o desempenho de funções deste nível e experiência em função similar do nível 2 ou habilitação técnico-profissional de nível secundário, de 11.º ou 12.º de escolaridade.

A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4 — Quadros médios

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas equivalentes aos do nível 3 e experiência de funções similar ou adequada deste nível, ou mesmo pertencentes a nível superior, não se exigindo o domínio dos fundamentos científicos na área em causa.

As capacidades e conhecimentos exigidos permitem assumir, de forma geralmente autónoma, responsabilidades de concepção, de coordenação ou de gestão.

Para as chefias deste nível, as funções são predominantemente de organização e adaptação de planificação estabelecida e ligadas a trabalhos de carácter executivo, pressupondo o domínio das diversas técnicas correspondentes à área que coordenam.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e ou do grau de responsabilidades de coordenação e enquadramento.

Artigo 6.º

Regime de acesso às categorias profissionais

1 — São condições gerais de acesso a cada categoria profissional as seguintes:

1.1 — Ingresso no escalão de remuneração fixado nos termos do n.º 2 do presente artigo;

1.2 — Existir necessidade de dotação de efectivos na categoria, sem prejuízo de cotas de progressão/densidades, quando estabelecidas;

1.3 — Possuir as condições de acesso fixadas para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2 — A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

2.1 — O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio; para o respectivo escalão de remuneração inicial,

podendo ser encontrado um outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira.

2.2 — Nos casos em que a retribuição que o trabalhador detém seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de remuneração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o escalão de remuneração e os prémios inerentes à sua categoria anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir do escalão inicial da nova categoria.

Quando, em virtude da sua evolução profissional, lhe seja proporcionada retribuição igual ou superior, adquirirá a categoria, o escalão de remuneração e os prémios inerentes a essa situação.

2.3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que, preenchidas as formalidades legais, poderá ser reduzida a retribuição em qualquer das suas componentes.

2.4 — No caso dos trabalhadores contratados a termo que venham a ser integrados no efectivo da empresa, será encontrado um escalão de integração correspondente à sua antiguidade, sendo igualmente considerados os resultados da sua avaliação de desempenho.

Artigo 7.º

Regimes de evolução profissional

1 — Regime geral:

1.1 — Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1 — A promoção define-se como a evolução para categoria profissional a que corresponde um mais elevado posicionamento no reporte aos níveis de qualificação.

1.1.2 — A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

- a) Concurso, quando implique mudança de carreira ou seja expressamente fixado no presente regulamento;
- b) Mérito, quando se efectua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira, obedecendo aos critérios fixados no sistema de avaliação de desempenho e densidades e tempos de permanência estabelecidos em cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições previstas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido;
- c) Escolha, quando se reporte a categorias de chefia ou coordenação.

1.1.3 — O acesso às categorias profissionais, nos casos em que tal esteja expressamente previsto neste regulamento, será feito por escolha.

1.2 — Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1 — A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro de uma mesma categoria profissional.

1.2.2 — A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

- a) Automática, quando decorra apenas da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;
- b) Semiautomática, quando decorra da exigência de tempo de experiência no escalão de remuneração (tempo de permanência máxima). Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de ava-

liação de desempenho, até ao limite definido, em cada caso, como tempo de permanência mínimo;

c) Mérito, quando resulte da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e ou densidades de progressão.

2 — Condições gerais:

2.1 — É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão obter resultado médio positivo na avaliação de desempenho reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração.

2.2 — Os trabalhadores promovíveis serão ordenados pela sua classificação final média obtida na avaliação de desempenho durante os anos de permanência no respectivo escalão de remuneração, após o que se aplicarão as densidades de progressão/promoção para o mesmo definidas.

2.3 — Para efeitos das progressões automáticas, nos termos do estabelecido no n.º 2.1, será considerada a avaliação de desempenho que se realize em momento mais próximo do da progressão.

Nos casos em que essa avaliação seja posterior ao momento da progressão, esta será executada após a avaliação, retroagindo os seus efeitos à data prevista nos termos deste regulamento.

2.4 — Para efeito das promoções/progressões semiautomáticas ou por mérito, o tempo de permanência mínimo considerar-se-á cumprido desde que o seu termo ocorra até 90 dias após a data de produção de efeitos da avaliação de desempenho.

2.5 — Quando o trabalhador não tiver progredido de forma automática ou semiautomática por não deter avaliação média positiva no período definido para o respectivo escalão de remuneração, nos anos imediatos, para efeito da determinação dessa avaliação média, serão considerados os anos em número idêntico ao respectivo tempo de permanência máxima em que o trabalhador tenha obtido mais elevada classificação final.

2.6 — As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efectivamente desempenhadas.

Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 18.ª do acordo de empresa em vigor, será considerado, para a evolução na categoria correspondente às novas funções, o tempo decorrido no último escalão de remuneração da categoria de origem, bem como as avaliações aí obtidas.

2.7 — Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3 — Evolução profissional em grupos com efectivo reduzido:

Se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver melhor classificação média entre os que se situarem em cada escalão de remuneração e grupo profissional evoluirá para o escalão de remuneração ou categoria profissional imediata, desde que tenha classificação média igual ou superior ao trabalhador da respectiva carreira profissional que seja detentor

da menor classificação média e que tenha sido promovido ou tenha progredido no mesmo período de avaliação.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 8.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do acordo de empresa, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1) Técnicos de manutenção e fabrico (TMF) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de veículos e ao fabrico;
- 2) Técnicos de manutenção de instalações (TMI) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de instalações fixas, linha e edifícios;
- 3) Técnicos de electrónica e telecomunicações (TET) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção e instalação de equipamentos electrónicos e de telecomunicações;
- 4) Técnicos de actividades administrativas (TAA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a áreas ou técnicas específicas de organização ou produção administrativa;
- 5) Técnicos de actividades complementares (TAC) — carreira que engloba todas as categorias profissionais específicas das áreas de actividades complementares;
- 6) Técnicos de organização e informática (TOI) — carreira que engloba as categorias profissionais específicas das áreas de organização e informática;
- 7) Técnicos de tráego e condução (TTC) — carreira que engloba as funções ligadas à gestão, controlo e execução do serviço público;
- 8) Técnicos de estudos e formação (TEF) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas ao apoio técnico, preparação de trabalho, métodos de manutenção e produção pedagógica;
- 9) Pessoal de funções de apoio (PFA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a funções de apoio;
- 10) Pessoal auxiliar e ajudante (PAA) — carreira que engloba as categorias de apoio às diversas áreas da empresa.

Artigo 9.º

Estrutura das carreiras profissionais

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

Categorias:

1.1 — Qualificados:

Grupo A:

Operador de máquinas auxiliares.

Grupo B:

Limpador-reparador.

Grupo C:

Estofador.
Ferreiro.
Fundidor.
Funileiro-casquinheiro.
Galvanizador-polidor.
Mecânico de madeiras.
Moldador de fibra de vidro.

Grupo D:

Caldeireiro.
Fresador.
Serralheiro mecânico-ajustador.
Soldador.
Torneiro mecânico.
Bate-chapas.
Carpinteiro.
Electricista bobinador.
Electricista auto.
Electricista de veículos de tracção eléctrica.
Electromecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de carroçarias.
Pintor de publicidade.
Pintor de veículos e máquinas.
Reparador mecânico de eléctricos.
Rectificador mecânico.

1.2 — Altamente qualificados:

Técnico de manutenção e fabrico.

1.3 — Coordenação:

Operário-chefe.
Mestre.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico de manutenção e fabrico:

2.2.1 — A promoção a TMF abrange os trabalhadores integrados nos grupos C e D desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.

2.2.2 — A dotação máxima para esta categoria será de 30%.

2.3 — Pré-oficial:

O escalão de remuneração 5 dos grupos C e D corresponde a pré-oficial.

2.4 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para os grupos C e D, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado da avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

1 (TMF) — Técnicos de manutenção e fábrico

Escalão de remuneração

Categorias e acesso profissional

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional			
17				
16				
15				
14			(1) - - -	
13			M - 5 10%	
12			M - 3 10%	
11			M - 3 15%	
10			M - 3 15%	
9			M - 2 20%	
8			M - 2 10%	
7			S 8 3 20%	
6			S 8 3 20%	
5			S 5 2 20%	
4			S 5 2 20%	
3			A 1 - -	
2			A 1 - -	
1			A 1 - -	
Grupos profissionais	A	B	C	D
Nível de qualificação	NQ2 — Qualificados			
	NQ3 — Altamente qualificados			

(1) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Progressão:

A — Automática.**S** — Semiautomática.**M** — Mérito.

Promoção:

C — Concurso.**E** — Escolha.**M** — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:

C — Concurso.**E** — Escolha.**M** — Mérito.

Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

1 — Categorias:

1.1 — Não qualificados:

Grupo A:

Servente de pedreiro.

1.2 — Qualificados:

Grupo B:

Canalizador.

Pedreiro.

Pintor de construção civil.

Grupo C:

Fogueiro.

Reparador-assentador.

Electromecânico de aparelhos de alta tensão.

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização.

Electricista-operador de quadro.

Electricista de instalações industriais.

Electricista montador de cabos.

Electricista montador de linhas aéreas.

1.3 — Altamente qualificados:

Técnico de manutenção industrial.

1.4 — Coordenação:

Operário-chefe.

Contramestre.

Mestre.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional, para as categorias desta carreira, estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico de manutenção de instalações:

2.2.1 — A promoção a TMI abrange, em princípio, os trabalhadores integrados nos grupos B e C desta carreira, em efectividade de funções, bem como os operários-chefes e contramestres.

2.2.2 — A dotação máxima para esta categoria será de 30%.

2.3 — Pré-oficial:

O escalão de remuneração 5, dos grupos B e C, corresponde a pré-oficial.

2.4 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para os grupos B e C, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato, desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração respeitando-se a ordem de classificação final.

2 (TMI) — Técnicos de manutenção de instalações

Escalão de remuneração

Categorias e acesso profissional

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional
17	
16	
15	
14	
13	
12	
11	
10	(M) - 2 10% (M) - 2 10% (M) - 2 20% (M) - 2 20%
9	S 8 4 20% S 8 4 20% (1) [] (E) —
8	S 5 2 20% S 5 2 20%
7	S 4 2 20% A 1 - -
6	- - - A 1 - -
5	S 8 4 20% A 1 - - A 1 - -
4	S 4 2 20% (E) — (E) —
3	A 1 - -
2	(E) —
1	
Grupos profissionais	Servente de pedreiro A B TMI Operário-chefe Contramestre Mestre
Nível de qualificação	NQ1 NQ2 NQ3

(1) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Progressão:

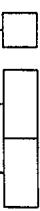
A — Automática.**S** — Semiautomática.**M** — Mérito.

Promoção:

C — Concurso.**E** — Escolha.**M** — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Carreira 3

Técnicos de electrónica e telecomunicações (TET)

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

Mecânico de telefones.

1.2 — Altamente qualificados:

Técnico de electrónica.

Electrotécnico de telefones.

Electrotécnico de instalações de potência.

1.3 — Coordenação:

Mestre.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Pré-oficial:

O escalão de remuneração 5 do mecânico de telefones corresponde a pré-oficial.

3 (TET) — Técnicos de electrónica e telecomunicações

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional											
17												
16												
15												
14		<table border="1"><tr><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>	-	-	-		<table border="1"><tr><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>	-	-	-		
-	-	-										
-	-	-										
13		<table border="1"><tr><td>M</td><td>-</td><td>4</td><td>15 %</td></tr></table>	M	-	4	15 %	<table border="1"><tr><td>M</td><td>-</td><td>3</td><td>20 %</td></tr></table>	M	-	3	20 %	
M	-	4	15 %									
M	-	3	20 %									
12		<table border="1"><tr><td>M</td><td>-</td><td>3</td><td>15 %</td></tr></table>	M	-	3	15 %		(E)				
M	-	3	15 %									
11		<table border="1"><tr><td>M</td><td>-</td><td>2</td><td>15 %</td></tr></table>	M	-	2	15 %						
M	-	2	15 %									
10	(E)	<table border="1"><tr><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>	-	-	-	<table border="1"><tr><td>S</td><td>4</td><td>2</td><td>20 %</td></tr></table>	S	4	2	20 %		
-	-	-										
S	4	2	20 %									
9	<table border="1"><tr><td>S</td><td>8</td><td>3</td><td>20 %</td></tr></table>	S	8	3	20 %		(¹)					
S	8	3	20 %									
8	<table border="1"><tr><td>S</td><td>5</td><td>2</td><td>20 %</td></tr></table>	S	5	2	20 %							
S	5	2	20 %									
7	<table border="1"><tr><td>A</td><td>1</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>	A	1	-	-							
A	1	-	-									
6												
5	<table border="1"><tr><td>A</td><td>1</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>	A	1	-	-							
A	1	-	-									
4	<table border="1"><tr><td>C</td><td>(E)</td><td></td><td></td></tr></table>	C	(E)									
C	(E)											
3												
2												
1												
Grupos profissionais	Mecânico de telefones	Técnico de electrónica, electrotécnico de telefones, electrotécnico de sistema de potência.		Mestre								
Nível de qualificação	NQ2			NQ3								

(¹) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Legenda

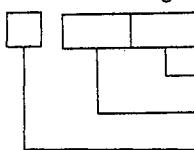
Progressão:

- [A] — Automática.
- [S] — Semiautomática.
- [M] — Mérito.

Promoção:

- (C) — Concurso.
- (E) — Escolha.
- (M) — Mérito.

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Técnicos de actividades administrativas (TAA)

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

Grupo A:

Escriturário.

Grupo B:

Inspector averiguante.

1.2 — Altamente qualificados:

Grupo C:

Documentalista auxiliar.

Agente de compras.

Instrutor de processos.

Secretário.

Analista de transportes.

Técnico de horários e escalas.

Técnico administrativo.

Mandatário do contencioso.

1.3 — Quadros médios:

Grupo D:

Controlador de stocks.

Secretário de direcção.

Analista de processos de contencioso.

Grupo E:

Secretário de administração.

Documentalista.

1.4 — Coordenação:

Subchefe de secção.

Chefe de secção.

Instrutor de processos-chefe.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico administrativo:

2.2.1 — A promoção a TA abrange, em princípio, os trabalhadores integrados nos grupos A e B desta carreira em efectividade de funções.

2.3 — Estagiário:

O escalão de remuneração 5 do grupo A corresponde a estagiário.

2.4 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para os grupos A e B, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a classificação final.

4 (TAA) — Técnicos de actividades administrativas

Escalão de remuneração

Categorias e acesso profissional

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional		
17			
16			
15			
14			
13			
12			
11			
10	(M) - 2 10%	S 8 3 20%	S 4 2 20%
9	S 8 3 20%	S 5 2 20%	(¹)
8	S 5 2 20%	A 1 - -	(C) (E) —
7	A 1 - -	(C) (E) —	
6			
5	A 1 - -		
4	(C) (E) —		
3			
2			
1			
Grupos profissionais	A	B	C
Nível de qualificação	Subchefe de secção		D
	Chefe de secção		E
	NQ2		NQ3
	NQ3		NQ4

(¹) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Progressão:

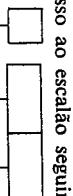
- A** — Automática.
- S** — Semiautomatica.
- M** — Mérito.

Promocão:

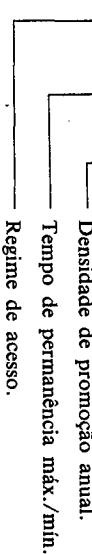
- C** — Concurso.
- E** — Escolha.
- M** — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.



Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares (TAC)

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

Grupo A:

Reparador-verificador de aparelhos de extinção de incêndio.

Entregador de ferramentas e materiais.

Grupo B:

Cobrador de tesouraria.

Apontador.

Relojoeiro.

Telefonista.

Grupo C:

Visitador.

Grupo D:

Caixa-bilheteiro.

Grupo E:

Fotógrafo-montador.

Fiel de armazém.

Composer.

Encadernador.

Impressor.

1.2 — Altamente qualificados:

Técnico de actividades complementares.

1.3 — Coordenação:

Fiel-chefe.

Operário-chefe.

Chefe de armazém.

Mestre.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional, para as categorias desta carreira, estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico de actividades complementares:

2.2.1 — A promoção a TAC abrange, em princípio, os trabalhadores integrados no grupo E desta carreira, em efectividade de funções, bem como os operários-chefes e fiéis-chefes.

2.2.2 — A dotação máxima para esta categoria será de 30%.

2.3 — Pré-oficial, estagiário e ajudante:

O escalão de remuneração 5, do grupo E, corresponde a pré-oficial ou a fiel de armazém estagiário, que evoluem automaticamente e a ajudante de fiel de armazém que evolui por escolha.

2.4 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para o grupo E os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem da classificação final.

5 (TAC) — Técnicos de actividades complementares

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional									
	Acesso ao escalão seguinte:					Densidade de promoção anual:				
17										
16										
15										
14										
13										
12										
11										
10										
9										
8										
7										
6	S	10	4	20	%	A	1	-	-	(¹)
5	S	6	2	20	%	E	(E)			
4	A	1	-	-			(E)			
3	(E)									
2										
1										
Grupos profissionais	A	B	C	D	E	TAC	Operário-chefe Fiel-chefe	Mestre	Chefe de armazém	
Nível de qualificação	NQ2					NQ3				

(¹) A extinguir quando tiver efectivo nulo.
 (2) A promoção do ajudante de armazém incluído neste escalão é feita por escolha, ao abrigo do fixado no n.º 2.3.

Progressão:

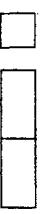
- A** — Automática.
- S** — Semiautomática.
- M** — Mérito.

Promoção:

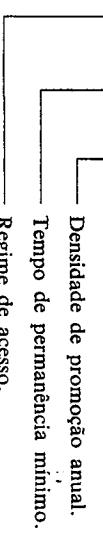
- C** — Concurso.
- E** — Escolha.
- M** — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual:



Regime de acesso.

Carreira 6

Técnicos de organização e informática (TOI).

1 — Carreiras:

1.1 — Altamente qualificados:

Técnico de organização e métodos.

Operador de informática.

1.2 — Quadros médios:

Programador.

Analista de informática.

Técnico de sistemas.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias integrantes desta carreira são as fixadas no quadro anexo.

6 (TOI) — Técnicos de organização e Informática

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional					
	Técnico de organização e métodos			Operador de informática		
17.....					- - -	- - -
16.....				- - -	M - 3 20 %	M - 2 20 %
15.....	- - -	- - -		M - 3 20 %	M - 2 20 %	(E) —
14.....	M - 4 20 %	M - 4 20 %	M - 2 20 %		(E) —	
13.....	M - 3 20 %	M - 3 20 %	M - 2 20 %			
12.....	M - 2 20 %	M - 2 20 %	(C)(E) —			
11.....	M - 2 20 %	(C)(E) —				
10.....	(¹) —					
9.....	(C)(E) —					
8.....						
7.....						
6.....						
5.....						
4.....						
3.....						
2.....						
1.....						
Grupos profissionais	Técnico de organização e métodos	Operador de informática	Programador	Analista de informática	Técnico de sistemas	
Nível de qualificação	NQ3		NQ4			

(¹) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Legenda

Progressão:

A — Automática.

S — Semiautomática.

M — Mérito.

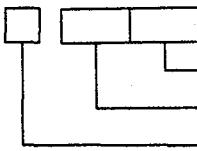
Promoção:

C — Concurso.

E — Escolha.

M — Mérito.

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução (TTC)

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

Bilheteiro de postos de informação.
Motorista de ligeiros e pesados.
Motorista de serviços públicos.
Guarda-freio.

1.2 — Altamente qualificados:

Técnico de tráfego e condução.
Controlador de tráfego.

1.3 — Coordenação:

Inspector.
Inspector-chefe.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico de tráfego e condução:

2.2.1 — A promoção a TTC abrange os motoristas de serviço público e guarda-freios em efectividade de funções.

2.2.2 — A dotação máxima para esta categoria será de 30%.

2.3 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção ou progressão fixadas para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviços públicos ou guarda-freio, estes poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

2.4 — Acesso à categoria de inspector:

O acesso à categoria de inspector far-se-á a partir das categorias de técnico de tráfego e condução e controlador de tráfego.

Escalão de remuneração

Categorias e acesso profissional

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional
17	
16	
15	
14	
13	
12	
11	
10	
9	
8	
7	
6	
5	
4	
3	
2	
1	
Grupos profissionais	Motorista de ligeiros e pesados Bilheteiro de PIP Motorista de SP Guarda-freio
Nível de qualificação	NQ2
	NQ3

Progressão:

A — Automática.
S — Semiautomática.
M — Mérito.

Promoção:

C — Concurso.
E — Escolha.
M — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:

C —
Concurso.

E —
Escolha.

M —
Mérito.

Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./min.

Regime de acesso.

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

Desenhador artístico.
Desenhador técnico.
Preparador de trabalho.

1.2 — Altamente qualificados:

Técnico assistente.
Desenhador de estudos.
Agente de métodos.
Orçamentista.
Analista de trabalhos.
Instrutor.

1.3 — Quadros médios:

Técnico de higiene e segurança.
Enfermeiro.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador-maquetista.
Desenhador-projectista.
Instrutor-coordenador.
Instrutor-coordenador-geral.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

— 2.2 — Evolução profissional dos desenhistas:

As promoções de desenhador técnico ou artístico para desenhador de estudos não é aplicado o disposto no n.º 2.2 do artigo 6.º deste regulamento.

Os trabalhadores serão colocados, no mínimo, no mesmo escalão de remuneração, mantendo a sua evolução profissional a partir do escalão de remuneração em que forem integrados.

2.3 — Evolução profissional do instrutor-coordenador-geral:

Para além da evolução profissional fixada no quadro anexo, o instrutor-coordenador-geral poderá evoluir para o escalão de remuneração 17, por escolha, exigindo-se um resultado de avaliação de desempenho médio de *Bom* nos quatro anos de tempo de permanência exigido.

2.4 — Outros:

À evolução profissional do técnico assistente para agente de métodos e deste e de orçamentista para analista de trabalhos será aplicado regime idêntico ao fixado para a promoção do desenhador artístico ou técnico.

2.5 — Desenhador tirocinante:

O primeiro escalão de remuneração dos desenhistas artístico e técnico corresponde ao desenhador tirocinante.

8 (TEF) — Técnicos de estudos e formação

Categorias e acesso profissional

	Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional		
17				
16				
15				
14				
13				
12				
11				
10	- - -	- - -	S 5 2 20 %	M - 2 20 %
9	S - 4 20 %	S 5 2 20 %	A 1 - -	M - 2 15 %
8	S 5 2 20 %	A 1 - -	(E)	(E)
7	A 1 - -	(E)	(C) (E)	
6				
5	A 1 - -			
4				
3				
2				
1				
Grupos profissionais	Desenhador técnico Desenhador artístico	Preparador de trabalhos	Desenhador de estudos	Organomista Analista de trabalhos Instrutor
Nível de qualificação	NQ2	NQ3	NQ4	

Progressão:

A — Automática.

S — Semiautomática.

M — Mérito.

Promoção:

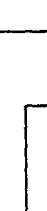
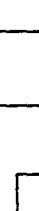
C — Concurso.

E — Escolha.

(M) — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Pessoal de funções de apoio (PFA)

1 — Categorias:

1.1 — Não qualificados:

Grupo A:

Fiel de apoio social.

Arquivista-recepção.

Operador arquivista.

Grupo B:

Contínuo.

Grupo C:

Operador administrativo.

Grupo D:

Arquivista técnico.

Caixa de balcão.

Vigilante-segurança.

Grupo E:

Cortador.

Barbeiro.

Caixeiro.

Grupo F:

Estagiário de balcão.

Grupo G:

Empregado de balcão.

1.2 — Coordenação:

Barbeiro-chefe.

Caixeiro-encarregado.

Chefe de balcão.

Controlador de actividades gerais.

Cortador-encarregado.

Vigilante-chefe.

Coordenador de microfilmagem.

Chefe de cantina.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a empregado de balcão:

O acesso a empregado de balcão será feito por mérito, em função da avaliação de desempenho, a partir de estagiário de balcão.

2.3 — Evolução profissional do operador administrativo:

O acesso do operador administrativo ao escalão de remuneração 9 é feito por escolha da hierarquia, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) As funções que o trabalhador passará a desempenhar (ou que já desempenha) têm exigências técnicas ou responsabilidades superiores ao usual para trabalhadores desta categoria;
- b) Deverá ter aprovação em curso de formação profissional adequada às funções que irá desempenhar;
- c) A progressão para o escalão de remuneração 10 é idêntico à estipulada para o escriturário (grupo A, carreira TAA).

9 (PFA) — Pessoal de funções de apoio

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional		
17			
16			
15			
14			
13			
12			
11			
10			
9			
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
Grupos profissionais	A	B	C
Nível de qualificação	NQ1	NQ2	NQ3

(1) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Progressão:

A — Automática.

S — Semiautomática.

M — Mérito.

Categorias e acesso profissional

Promoção:

C — Concurso.

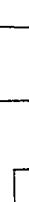
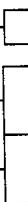
E — Escolha.

M — Mérito.

Categorias e acesso profissional

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Pessoal auxiliar e praticante (PAP)**1 — Categorias:**

Auxiliar.
Limpador-lavador.
Operador de veículos auxiliares.
Ajudante.

2 — Acessos e evolução profissional:**3.1 — Condições gerais:**

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

10 (PAP) — Pessoal auxiliar e praticante

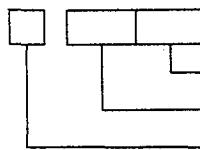
Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional			
17				
16				
15				
14				
13				
12				
11				
10				
9				
8				
7				
6				
5		- - -	- - -	- - -
4		S 10 4 20 %	S 6 2 20 %	S 6 2 20 %
3	- - -	S 6 2 20 %	A 1 - -	A 1 - -
2	S 6 2 20 %	A 1 - -		
1	A 1 - -			
Grupos profissionais	Auxiliar	Limpador-lavador Operador de veículos auxiliar	Ajudante	
Nível de qualificação		NQ1		

Legenda**Progressão:**

- A — Automática.
- S — Semiautomática.
- M — Mérito.

Promoção:

- C — Concurso.
- E — Escolha.
- M — Mérito.

Acesso ao escalão seguinte:

Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Artigo 10.º

Funções de início de carreira

Nos casos em que as categorias que integram as carreiras escritas no artigo 9.º deste regulamento prevejam a situação de pré-oficial, estagiário, praticante ou tirocinante, entende-se que estas posições correspondem aos trabalhadores que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se preparam para o exercício pleno das funções correspondentes à respectiva categoria.

CAPÍTULO III

Categorias de chefia

Artigo 11.º

Categorias de chefia

1 — Categorias:

Sem prejuízo do exercício de funções de coordenação e da atribuição do prémio correspondente, conforme definido em cada caso, aos profissionais que possuem qualquer das categorias de coordenação contidas nas carreiras a que se refere o artigo 9.º, são categorias de chefia as seguintes:

Analista de transportes-coordenador.
Coordenador administrativo.
Coordenador técnico.
Coordenador de tráfego.
Técnico de horários e escalas-coordenador.
Construtor civil.
Enfermeiro-coordenador.
Coordenador geral administrativo.
Coordenador geral analista de transportes.
Coordenador geral de horários e escalas.
Coordenador geral técnico.
Coordenador geral de tráfego.
Desenhador-chefe.
Construtor civil sénior.
Desenhador-coordenador.

2 — Posicionamento na grelha salarial:

As categorias de chefia, em função das necessidades da empresa e do nível de desempenho, serão atribuídos os seguintes escalões de remuneração:

2.1 — Escalões de remuneração 14 e 15:

Analista de transportes-coordenador.
Coordenador administrativo.
Coordenador técnico.
Coordenador de tráfego.
Técnico de horários e escalas-coordenador.
Enfermeiro-coordenador.
Coordenador geral administrativo.
Coordenador geral analista de transportes.
Coordenador geral horários e escalas.
Coordenador geral técnico.
Coordenador geral de tráfego.
Desenhador-chefe.
Construtor civil sénior.
Desenhador-coordenador.

2.2 — Escalões de remuneração 15 e 16:

Construtor civil.
Coordenador geral administrativo.

Coordenador geral analista de transportes.

Coordenador geral horários e escalas.

Coordenador geral técnico.

Coordenador geral de tráfego.

Desenhador-chefe.

2.3 — Escalões de remuneração 16 e 17:

Construtor civil sénior.
Desenhador-coordenador.

3 — Acesso e evolução profissional:

3.1 — Acesso:

O acesso a qualquer das categorias de chefia é feito por escolha.

3.2 — Progressão:

3.2.1 — Regime geral:

A progressão ao 2.º escalão de remuneração de cada categoria é feito por mérito, em função da avaliação de desempenho, tendo como tempo de permanência mínimo quatro anos e densidade de progressão anual de 30%.

3.2.2 — Acesso dos coordenadores-gerais:

O acesso dos coordenadores-gerais das diversas áreas ao escalão de remuneração 17 será feito por escolha, exigindo-se um resultado da avaliação de desempenho média de *Bom* nos quatro anos de permanência mínima exigida.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 12.º

Alteração de designação

As categorias existentes e cujas funções são integradas em categorias novas, têm na tabela de integração, descrita no artigo 13.º, a correspondência entre a situação actual e a prevista neste regulamento.

Artigo 13.º

Esquema de integração

A integração no regulamento de carreiras profissionais das categorias actualmente existentes é feita nos termos da tabela do anexo A, tendo em consideração o disposto no artigo 12.º

Artigo 14.º

Categorias de extinção a médio prazo

1 — As categorias profissionais que, embora tenham deixado de ser necessárias à actividade da empresa, possuem efectivo não reconvertível de imediato não figuram na estrutura de carreiras do presente regulamento nem para as mesmas estão considerados sistemas de evolução profissional.

2 — Para estas categorias profissionais mantêm-se transitoriamente em vigor as definições de funções do presente AE1, enquanto possuírem efectivo.

3 — Para efeito do disposto neste artigo consideram-se as seguintes categorias:

- Costureira.
- Cobrador de tráfego.
- Coordenador de cargas e descargas.
- Motorista-arrumador.
- Alfaiate.

Artigo 15.^º

Divulgação de listas de promoção

No termo do processo de avaliação de desempenho a empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, publicando as listas ordenadas pela classificação média acumulada dos trabalhadores, promovidos e não promovidos.

Artigo 16.^º

Aplicabilidade do regulamento

1 — O presente regulamento é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo AE geral da CCFL, que se encontrem ao serviço a partir da data da assinatura.

2 — Excluem-se do disposto no número anterior os trabalhadores que, embora sendo abrangidos pelo referido AE, auferem remunerações do AE dos quadros.

Artigo 17.^º

Promoções por entrada em vigor

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento progredirão para o escalão de remuneração

imediato ao que detiverem à data da sua entrada em vigor um ano após essa data.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior será atribuída, durante o primeiro ano de validade do RCP um acréscimo na remuneração base por forma a atingirem os limites máximos referidos na coluna «Salários a processar» do anexo A à tabela salarial que vier a ser acordada para vigorar em 1992.

3 — Exclusivamente para efeitos de posteriores promoções ou progressões, as progressões a que se refere o n.º 1 retroagem à data de entrada em vigor do presente regulamento, ou seja, iniciar-se-á assim a contagem da antiguidade no escalão de remuneração para o qual se dará a integração dos trabalhadores ao abrigo do n.º 1 do presente artigo, sem prejuízo do estipulado nas alíneas f) e g) do protocolo de revisão do AE celebrado entre a CCFL e os sindicatos outorgantes em 8 de Abril de 1992.

Artigo 18.^º

Produção de efeitos

O presente regulamento entra em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 1992.

Artigo 19.^º

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas todas as disposições constantes do acordo de empresa contrárias ao presente regulamento, por se considerar que este é globalmente mais favorável que as disposições análogas constantes do acordo em vigor.

ANEXO A

Integração das categorias do AE1 no regulamento de carreiras profissionais

Gr. AE1	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira Código
1	Auxiliar (oficina) — 2 anos			10 — PAA
	Auxiliar (tráfego) — 2 anos			10 — PAA
	Auxiliar (apoio social) — 2 anos			10 — PAA
2	Auxiliar (oficina)			10 — PAA
	Auxiliar (tráfego)			10 — PAA
	Auxiliar (apoio social)			10 — PAA
	Auxiliar de armazém			10 — PAA
	Limpador-lavador — 2 anos			10 — PAA
	Operador de máquinas heliográficas			10 — PAA
	Operador de veículos auxiliares — 2 anos			10 — PAA
3	Ajudante — 2 anos			10 — PAA
	Arquivista-recepçãoista — 2 anos			9 — PFA
	Batedor de maço — 2 anos			
	Estafeta — 2 anos			
	Fiel de apoio social — 2 anos			9 — PFA
	Limpador-lavador			10 — PAA
	Operador-arquivista — 2 anos			9 — PFA
	Operador de veículos auxiliares			10 — PAA
	Servente de pedreiro — 2 anos			2 — TMI

Gr. — AEI	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira — Código
4	Ajudante Arquivista-recepção Batedor de maço Contador de materiais — 2 anos Continuo — 2 anos Controlador de caixa — 2 anos Cortador praticante Costureira estagiária Entregador de ferramentas e materiais — 2 anos Estafeta Estagiário de balcão Fiel de apoio social Limpador-lavador — qualificado Operador administrativo — 2 anos Operador arquivista Operador de máquinas auxiliares — 2 anos Operador de veículos auxiliares — qualificado Praticante Reparador-verificador de aparelhos de extinção de incêndios — 2 anos Servente de pedreiro	A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir.		10 — PAA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 10 — PAA 9 — PFA 9 — PFA 1 — TMF 1 — TMF 5 — TAC 2 — TMI
5	Ajudante de fiel de armazém Arquivista-recepção — qualificado Arquivista técnico — 2 anos Batedor de maço — qualificado Caixa de balcão — 2 anos Cobrador de tráfego estagiário — 6 meses Contador de materiais Continuo Controlador de caixa Costureira — 2 anos Dactilografo estagiário Desenhador tirocinante Entregador de ferramentas e materiais Escriturário estagiário Estafeta — qualificado Fiel de apoio social — qualificado Guarda — 2 anos Limpador-reparador — 2 anos Lubrificador — 2 anos Operador administrativo Operador arquivista — qualificado Operador de máquinas auxiliares Operador de recolha de dados estagiário Pré-oficial Reparador-verificador de aparelhos de extinção de incêndios Servente de pedreiro — qualificado	A extinguir. A extinguir.	Contínuo Vigilante/segurança	5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 8 — TEF 5 — TAC 4 — TAA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 1 — TMF 9 — PFA 9 — PFA 1 — TMF 5 — TAC 5 — TAC 2 — TMI
6	Alfaiate — 2 anos Apontador — 2 anos Arquivista técnico Barbeiro — 2 anos Caixa de balcão Caixeiro — 2 anos Calceteiro — 2 anos Canalizador — 2 anos Cobrador de tesouraria — 2 anos Cobrador de tráfego — 2 anos Composer — 2 anos Contador de materiais — qualificado Continuo — qualificado Controlador de caixa — qualificado Correeiro — 2 anos Cortador — 2 anos Costureira Cozinheiro — 2 anos Empregado de balcão — 2 anos Encadernador — 2 anos Entregador de ferramentas e materiais — qualificado Estofador — 2 anos Ferreiro — 2 anos Fiel de armazém — 2 anos Fotógrafo-montador — 2 anos Fundidor — 2 anos Funileiro-casquinheiro — 2 anos Galvanizador-polidor — 2 anos	A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir quando vagar. A extinguir.		5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 2 — TMI 5 — TAC 5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 1 — TMF 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 5 — TAC 5 — TAC 1 — TMF 1 — TMF 5 — TAC 5 — TAC 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF

Gr. AEI	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira Código
6	Guarda Impressor — 2 anos Limpador-reparador Lubrificador Mecânico de madeiras — 2 anos Moldador de fibra de vidro — 2 anos Motorista-arrumador — 2 anos Motorista de ligeiros e pesados — 2 anos Operador administrativo — qualificado Operador de máquinas auxiliares — qualificado Pedreiro — 2 anos Pintor da construção civil — 2 anos Porteiro Relojoeiro — 2 anos Reparador-verificador de aparelhos de extinção de incêndios — qualificado Telefonista — 2 anos Visitador — 2 anos	Extinção/redefinição A extinguir.	Vigilante de segurança	9 — PFA 5 — TAC 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF A extinguir.
		Extinção/redefinição A extinguir.	Vigilante de segurança	7 — TTC 9 — PFA 1 — TMF 2 — TMI 2 — TMI 9 — PFA 5 — TAC 5 — TAC 5 — TAC 5 — TAC
7	Alfaiate Analista de transportes estagiário Apontador Arquivista técnico — qualificado Barbeiro Bate-chapas — 2 anos Bilheteiro de postos de informação — 2 anos Caixa de balcão — qualificado Caixeiro Calceteiro Canalizador Carpinteiro — 2 anos Cobrador de tesouraria Cobrador de tráfego Composer Contínuo coordenador Coordenador de cargas e descargas Correeiro Cortador Costureira — qualificada Cozinheiro Desenhador artístico — 2 anos Desenhador técnico — 2 anos Electricista — 2 anos Electromecânico — 2 anos Empregado de balcão Encadernador Escriturário — 2 anos Estofador Experimentador de veículos — 2 anos Ferreiro Fiel de armazém Fogueiro — 2 anos Fotógrafo-montador Fresador — 2 anos Fundidor Funileiro-casquinheiro Galvanizador-polidor Guarda-freio — 2 anos Lubrificador — qualificado Impressor Limpador-reparador — qualificado Mecânico de automóveis — 2 anos Mecânico de bombas injectoras — 2 anos Mecânico de carroçarias — 2 anos Mecânico de madeiras Mecânico de telefones — 2 anos Moldador de fibra de vidro Motorista-arrumador Motorista de ligeiros e pesados Motorista de serviços públicos — 2 anos Operador de recolha de dados — 2 anos Pedreiro Pintor da construção civil Pintor de publicidade — 2 anos Pintor de veículos e máquinas — 2 anos Porteiro — qualificado Rectificador mecânico — 2 anos Relojoeiro	A extinguir.	5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 1 — TMF 7 — TTC 9 — PFA 9 — PFA A extinguir.	
		A extinguir quando vagar.	A extinguir.	5 — TAC 5 — TAC
		A extinguir quando vagar.	A extinguir.	9 — PFA
		A extinguir quando vagar.	A extinguir.	9 — PFA 8 — TEF 8 — TEF 1 — TMF 1 — TMF 9 — PFA 5 — TAC 4 — TAA 1 — TMF
		A extinguir.	A extinguir.	1 — TMF 5 — TAC 2 — TMI 5 — TAC 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF 7 — TTC
		Extinção/reconversão	Limpador-reparador.	5 — TAC 1 — TMF 1 — TMF
		A extinguir.	A extinguir.	1 — TMF 1 — TMF 3 — TET 1 — TMF
		A extinguir quando vagar.	A extinguir.	7 — TTC 7 — TTC
		A extinguir.	A extinguir.	2 — TMI 2 — TMI 1 — TMF 1 — TMF 9 — PFA 1 — TMF
		Extinção/redefinição	Vigilante de segurança	5 — TAC 5 — TAC

Gr. AEI	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira Código
7	Reparador-assentador — 2 anos..... Reparador mecânico de eléctricos — 2 anos..... Serralheiro civil — 2 anos..... Serralheiro mecânico — 2 anos	A extinguir.		2 — TMI 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF
	Serralheiro mecânico ajustador — 2 anos..... Soldador — 2 anos			
	Técnico de horários e escalas estagiário			5 — TAC
	Telefonista			1 — TMF
	Torneiro mecânico — 2 anos			5 — TAC
	Visitador			
8	Adjunto de chefe de brigada de incêndio	A extinguir.		
	Agente de compras — 2 anos	A extinguir quando vagar.		
	Alfaiate — qualificado			5 — TAC
	Apontador — qualificado			9 — PFA
	Barbeiro — qualificado			1 — TMF
	Bate-chapas			7 — TTC
	Bilheteiro de postos de informação			5 — TAC
	Caixa-bilheteiro — 2 anos			9 — PFA
	Caixeiro — qualificado			
	Calceteiro — qualificado	A extinguir.		
	Caldeireiro			1 — TMF
	Canalizador — qualificado			2 — TMI
	Carpinteiro			1 — TMF
	Carpinteiro de moldes	A extinguir.		
	Cobrador de tesouraria — qualificado	A extinguir quando vagar.		
	Cobrador de tráfego — qualificado			5 — TAC
	Compositor — qualificado			5 — TAC
	Controlador de limpeza	A extinguir.		
	Correeiro — qualificado	A extinguir/reconversão	Estofador	1 — TMF
	Cortador — qualificado			9 — PFA
	Cozinheiro — qualificado			9 — PFA
	Desenhador artístico	A extinguir/reconversão	Controlador activ. gerais	8 — TEF
	Desenhador técnico			8 — TEF
	Electricista			1 — TMF
	Electromecânico			1 — TMF
	Electromecânico de aparelhos de alta tensão			2 — TMI
	Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização			2 — TMI
	Empregado de balcão — qualificado			9 — PFA
	Encadernador — qualificado			5 — TAC
	Escriturário			4 — TAA
	Estofador — qualificado	A extinguir.		1 — TMF
	Experimentador de veículos			
	Ferreiro — qualificado			1 — TMF
	Fiel de armazém — qualificado			5 — TAC
	Fogueiro			2 — TMI
	Fotógrafo-montador — qualificado			5 — TAC
	Fresador			1 — TMF
	Fundidor — qualificado			1 — TMF
	Funileiro-casquinheiro — qualificado			1 — TMF
	Galvanizador-polidor — qualificado			1 — TMF
	Guarda-freio			7 — TTC
	Impressor — qualificado			5 — TAC
	Inspector averiguante — 2 anos			4 — TAA
	Mecânico de automóveis			1 — TMF
	Mecânico de bombas injetoras	A extinguir.		
	Mecânico de carroçarias			1 — TMF
	Mecânico de madeiras — qualificado			1 — TMF
	Mecânico de telefones			3 — TET
	Moldador de fibra de vidro — qualificado			1 — TMF
	Motorista-arrumador — qualificado	A extinguir quando vagar.		
	Motorista de ligeiros e pesados — qualificado			7 — TTC
	Motorista de serviços públicos			7 — TTC
	Operador de recolha de dados			4 — TAA
	Pedreiro — qualificado			2 — TMI
	Pintor de construção civil — qualificado			2 — TMI
	Pintor de publicidade			1 — TMF
	Preparador de trabalhos — 2 anos	Extinção/reconversão	Escriturário	8 — TEF
	Rectificador mecânico			1 — TMF
	Relojoeiro — qualificado			5 — TAC
	Reparador-assentador			2 — TMI
	Reparador mecânico de eléctricos			1 — TMF
	Serralheiro civil			1 — TMF
	Serralheiro mecânico			1 — TMF
	Serralheiro mecânico ajustador			1 — TMF
	Soldador			1 — TMF
	Telefonista — qualificado			5 — TAC
	Torneiro mecânico			1 — TMF
	Visitador — qualificado			5 — TAC

Gr. — AEI	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira — Código
9	Agente de compras Analista de transportes — 2 anos Assistente administrativo Assistente oficinal Assistente de publicidade — 2 anos Bate-chapas — qualificado Bilheteiro de postos de informação — qualificado Caixa-bilheteiro Caldeireiro — qualificado Carpinteiro — qualificado Carpinteiro de modes — qualificado Controlador de informática estagiário Desenhador artístico — qualificado Desenhador de estudos — 2 anos Desenhador técnico — qualificado Documentalista auxiliar Electricista — qualificado Electromecânico — qualificado Electromecânico de aparelhos de alta tensão — qualificado Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização — qualificado Electrotécnico de telefones — 2 anos Escriturário — qualificado Experimentador de veículos — qualificado Fogueiro — qualificado Fresador — qualificado Guarda-freio — qualificado Inspector-averiguante Instrutor de processos — 2 anos Mecânico de automóveis — qualificado Mecânico de bombas injectoras — qualificado Mecânico de carrocerias — qualificado Mecânico de telefones — qualificado Motorista de serviços públicos — qualificado Operador de recolha de dados — qualificado Perito de contencioso — 2 anos Pintor de publicidade — qualificado Pintor de veículos e máquinas — qualificado Preparador de trabalhos Rectificador mecânico — qualificado Reparador-assentador — qualificado Reparador mecânico de eléctricos — qualificado Secretário — 2 anos Serralheiro civil — qualificado Serralheiro mecânico — qualificado Serralheiro mecânico ajustador — qualificado Soldador — qualificado Técnico assistente — 2 anos Técnico de electrónica — 2 anos Técnico de horários e escalas — 2 anos Torneiro mecânico — qualificado	Extinção/reconversão Extinção/reconversão A extinguir. A extinguir. A extinguir.	Técnico administrativo TMF — TMI — TAC.	4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA 1 — TMF 7 — TTC 5 — TAC 1 — TMF 1 — TMF 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 4 — TAA 1 — TMF 1 — TMF 2 — TMI 2 — TMI 3 — TET 4 — TAA 2 — TMI 1 — TMF 7 — TTC 4 — TAA 4 — TAA 1 — TMF Extinção/reconversão Extinção/reconversão
10	Agente de compras — qualificado Agente de métodos — 2 anos Analista de transportes Assistente administrativo — qualificado Assistente de publicidade Barbeiro-chefe Caixa-bilheteiro — qualificado Caixeiro-encarregado Chefe de balcão Chefe de brigada de incêndios Chefe de quadro da subest. de S. A./Gl. Controlador de actividades gerais Controlador de informática Controlador de tráfego Cortador-encarregado Desenhador de estudos Documentalista auxiliar Electrotécnico de telefones Fiel-chefe Inspector averiguante — qualificado Instrutor de processos Mandatário contencioso — 2 anos Operário-chefe Operador de recolha de dados esp. — 2 anos Orcamentista — 2 anos Perito de contencioso Pintor de veículos e máquinas — qualificado Preparador de trabalhos Rectificador mecânico — qualificado Reparador-assentador — qualificado Reparador mecânico de eléctricos — qualificado Secretário — 2 anos Serralheiro civil — qualificado Serralheiro mecânico — qualificado Serralheiro mecânico ajustador — qualificado Soldador — qualificado Técnico assistente — 2 anos Técnico de electrónica — 2 anos Técnico de horários e escalas — 2 anos Torneiro mecânico — qualificado	Extinção/reconversão A extinguir. A extinguir. Extinção/reconversão	Técnico administrativo Técnico administrativo	4 — TAA 8 — TEF 4 — TAA 4 — TAA 9 — PFA 5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 8 — TEF 4 — TAA 3 — TET 5 — TAC 4 — TAA 4 — TAA 1 — TMF 9 — PFA 4 — TAA 7 — TTC 9 — PFA 8 — TEF 4 — TAA 3 — TET 5 — TAC 4 — TAA 4 — TAA 1 — TMF A extinguir. A extinguir.

Gr. AEI	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira Código
10	Preparador de trabalhos — qualificado Secretário Técnico administrativo — 2 anos Técnico admin./gab. org. métodos — 2 anos Técnico assistente Técnico de electrónica Técnico de horários e escalas Verificador de qualidade — 2 anos	A extinguir. A extinguir.		8 — TEF 4 — TAA 4 — TAA 8 — TEF 3 — TET 4 — TAA
11	Agente de métodos Agente de compras especializado Analista de transp. espec. — 2 anos Analista de transportes — qualificado Assistente de publicidade — qualificado Controlador de informática — qualificado Controlador de tráfego — qualificado Desenhador de estudos — qualificado Documentalista auxiliar — qualificado Electrotécnico de telefones — qualificado Instrutor de processos — qualificado Mandatário de contencioso Operador de recolha de dados especializado Operador de informática — 2 anos Operário-chefe — qualificado Orçamentista Perito de contencioso — qualificado Secretário — qualificado Técnico administrativo Técnico admin./gab. org. métodos Técnico de electrónica — qualificado Técnico de horários e escalas esp. — 2 anos Técnico de horários e escalas — qualificado Verificador de qualidade	Extinção/reconversão Extinção/reconversão Extinção/reconversão A extinguir. Extinção/reconversão A extinguir.	Técnico administrativo. Técnico administrativo. Técnico administrativo.	8 — TEF 4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA 7 — TTC 8 — TEF 4 — TAA 3 — TET 4 — TAA 4 — TAA 6 — TOI 1 — TMF 8 — TEF 4 — TAA 4 — TAA 6 — TOI 3 — TET 4 — TAA 4 — TAA
12	Agente de métodos — qualificado Analista de transportes espec. Chefe de quadro da subest. do Arco Cego Contramestre Controlador de stocks — 2 anos Desenhador de arte finalista — 2 anos Desenhador-maquetista — 2 anos Desenhador-projectista — 2 anos Enfermeiro — 2 anos Fiscal de trabalhos — 2 anos Inspector Instrutor Mandatário contencioso — qualificado Orçamentista — qualificado Operador de informática Operador de recolha de dados esp. — qualificado Secretário de direcção — 2 anos Subchefe de caixa local Subchefe de secção Técnico de horários e escalas especial Verificador de qualidade — qualificado	A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir.		8 — TEF 4 — TAA 2 — TMI 4 — TAA 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 7 — TTC 8 — TEF 4 — TAA 8 — TEF 6 — TOI 4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA
13	Analista de transportes esp. — qualificado Bibliotecário de informática Chefe de armazém Chefe de caixa local Chefe de cantina Chefe de quadro da subest. de Santos Chefe de secção Chefe de secção-monitor de inf. Controlador de stocks Técnico de higiene e segurança (deleg. seg.) — 2 anos Desenhador de arte finalista Desenhador-maquetista Desenhador-projectista Documentalista — 2 anos Enfermeiro Fiscal de trabalhos Inspector-chefe Instrutor-coordenador Instrutor de processos-chefe	Extinção/reconversão A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir.	Técnico administrativo.	4 — TAA 5 — TAC 9 — PFA 4 — TAA 4 — TAA 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 4 — TAA 4 — TAA 7 — TTC 8 — TEF 4 — TAA

Gr. AE1	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira Código
13	Mestre Operador de informática — qualificado Programador Secretário de administração — 2 anos Secretário de direcção Técnico administrativo — qualificado Técnico administrativo/g. o. met. — qualificado Técnico de horários e escalas esp. — qualificado	Extinção/reconversão	Técnico de organização e métodos.	1 — TMF 6 — TOI 6 — TOI 4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA 6 — TOI 4 — TAA
14	Analista de processos contencioso Analista de transportes coordenador Controlador de stocks — qualificado Coordenador administrativo Coordenador técnico Coordenador de tráfego Técnico de higiene e segurança (deleg. seg.) Desenhador de arte finalista — qualificado Desenhador-maquetista — qualificado Desenhador-projectista — qualificado Documentalista Enfermeiro-coordenador Instrutor técnico Programador analista Programador — qualificado Secretário de administração Técnico de horários e escalas coordenador	Extinção/redefinição	Instrutor-coordenador Programador	4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 4 — TAA 8 — TEF 8 — TEF 6 — TOI 6 — TOI 4 — TAA
15	Analista de estudos e projectos Analista de sistemas Construtor civil — ag. técn. arq. eng. Coordenador geral administrativo Coordenador geral analista de transportes Coordenador geral de horários e escalas Coordenador geral técnico Coordenador geral de tráfego Desenhador-chefe Documentalista — qualificado Instrutor técnico geral	A extinguir. Extinção/redefinição	Analista de informática Instrutor-coordenador geral.	6 — TOI 4 — TAA 8 — TEF
16	Analista de estudos e projectos — qualificado Analista de sistemas — qualificado Construtor civil sénior Desenhador coordenador	A extinguir. Extinção/redefinição	Analista de informática	6 — TOI

Alterações ao clausulado do AE1

A entrada em vigor das disposições contidas e subjacentes ao regulamento de carreiras profissionais provocará, em princípio, a necessidade de revisão ou supressão de algumas das cláusulas que, no AE1, regulamentem sobre a mesma matéria.

Assim, considera-se necessário que, no referido clausulado, sejam introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 14.^a

Categorias profissionais

1 — (Nova redacção.) Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no regulamento de carreiras profissionais (anexo I).

Cláusula 15.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — (Nova redacção.) Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo 2.º, artigo 8.º, do regulamento de carreiras profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no capítulo 3.º, artigo 11.º, do mesmo regulamento.

Cláusula 14.^a

Cláusula 16.^a

Formação e acesso profissional

4 — (Nova redacção.) Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação

em tais acções, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5 — (Anular.)

6 — (Anular.)

8 — (Anular.) (RCP)

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção

1 — [...] ao estabelecido no regulamento de carreiras profissionais.

5 — (Anular.)

7 — (Anular.)

Cláusula 20.^a

Passagem automática de grupo

1 — (Nova redacção.) Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de grupo realizar-se-á em conformidade com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho.

2 — (Nova redacção.) Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3 — (Redacção idêntica à do n.º 5 do AE.)

Cláusula 22.^a

Concursos

1 — (Nova redacção.) Nos casos expressamente previstos no regulamento de carreiras profissionais e noutras em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

Cláusula 23.^a

Preenchimento de vagas de guarda-freio

(Anular.)

Cláusula 24.^a

Passagem semiautomática

(Anular.)

Cláusula 25.^a

Aprendizagem e carreira profissional

(Anular.)

Cláusula 46.^a

Condução de veículos com obliteradores e agente único

1 — Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal igual a 27% da sua retribuição normal.

2 — O subsídio referido no n.º 1 não é acumulável com o subsídio de juramentação.

Cláusula 47.^a

Ajuramentação

1 — Os controladores de tráfego no desempenho das suas funções têm direito a um subsídio de juramentação calculado de forma idêntica e na mesma percentagem do subsídio de agente único.

2 — Os inspectores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, no desempenho das suas funções têm direito a um subsídio de juramentação correspondente a 17% da sua retribuição normal.

3 — Os subsídios referidos nos pontos anteriores manterão o valor de 15,5% da retribuição normal, produzindo efeitos à data de produção de efeitos da primeira promoção de qualquer trabalhador a técnico de tráfego e condução.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este subsídio que se encontram no desempenho de funções diversas das correspondentes à sua categoria, no interesse da empresa, mantêm o direito ao respectivo subsídio, excepto se, pelo desempenho daquelas funções, lhes for atribuída uma retribuição superior.

Cláusula 48.^a-B

Subsídio de instrução

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio de valor correspondente a 17% calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, não acumulável com qualquer outro subsídio ou abono, com exceção da isenção de horário de trabalho.

2 — A este subsídio é aplicado o disposto no n.º 3 da cláusula 47.^a («Juramentação»).

Regulamento de avaliação de desempenho do AE1

Artigo 1.º

Objectivos

1 — A avaliação de desempenho é um sistema de notação profissional que, realizado através de um método de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, no seu relacionamento, nos seus conhecimentos e responsabilidades, permite valorar o modo como a sua atitude profissional se adequa ao seu posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2 — A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1 — O conhecimento integral das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

2.2 — A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

2.3 — A melhoria da comunicação no seio da empresa;

2.4 — Orientar o desenvolvimento de capacidades através do estabelecimento de planos de formação mais adequados;

2.5 — Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., abrangidos pelo regulamento de carreiras profissionais, que constitui o anexo I do AE em vigor.

Artigo 3.º

Competências

1 — É da competência da empresa:

1.1 — Elaborar, de acordo com os «factores de desempenho» e respectivas ponderações definidos no âmbito do presente regulamento, o instrumento de notação destinado à avaliação de cada trabalhador (anexo A) (*);

1.2 — Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de notação pelos trabalhadores e pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos, progressões e promoções, à luz do disposto no regulamento de carreiras profissionais;

1.3 — Divulgar os resultados da avaliação de desempenho;

1.4 — A empresa elaborará anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico e que versará os resultados obtidos, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos.

2 — É da competência das hierarquias (notadores) de cada trabalhador:

2.1 — Avaliar o trabalhador, assinalando, no instrumento de notação, a respectiva «entrada valorativa» de cada «factor de desempenho»;

2.2 — Através da realização de uma entrevista, dar conhecimento da avaliação a cada trabalhador e tomar conhecimento da auto-avaliação do mesmo, promovendo a sua apreciação conjunta;

2.3 — Assinar o instrumento de notação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação de desempenho, anexando a ficha de auto-avaliação e outros eventuais elementos de fundamentação desta e entregando cópia da ficha de notação;

2.4 — Promover a entrega de cópia do instrumento de notação, contendo a informação da pontuação final a cada um dos notados no prazo de (cinco) (**) dias úteis após a realização da entrevista.

(*) Constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função.

(**) Prazo a definir.

3 — É da competência das organizações sindicais:

- 3.1 — Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo da avaliação de desempenho referido no n.º 1.4;
- 3.2 — Emitir os pareceres referidos no artigo 12.º;
- 3.3 — Fundamentar os recursos.

Artigo 4.º

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho baseia-se nos elementos recolhidos ao longo do período a que reporta em relação ao desempenho individual de cada trabalhador, enquanto titular de um posto de trabalho.

2 — A avaliação de desempenho é feita através do seguinte conjunto de factores de desempenho:

Factor	Atributo
1 — Aperfeiçoamento profissional.	Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.
2 — Responsabilidade	Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.
3 — Qualidade de trabalho.	Perfeição na execução do trabalho produzido.
4 — Rendimento do trabalho.	Quantidade do trabalho produzido dentro dos prazos fixados.
5 — Adaptação às condições de trabalho.	Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que a função se desenvolve.
6 — Relações humanas	Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.
7 — Iniciativa/criatividade.	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.
8 — Espírito de equipa	Facilidade de integração, participação e cooperação em trabalho de equipa.
9 — Liderança	Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaborares através de um clima de confiança e cooperação mútuas.
10 — Motivação	Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.
11 — Análise e síntese	Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.
12 — Facilidade de expressão.	Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.
13 — Conhecimentos profissionais.	Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.
14 — Apresentação	Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.

3 — Cada factor de desempenho é graduado numa escala de cinco «entradas valorativas»:

- 1) *Medíocre*;
- 2) *Insuficiente*;
- 3) *Médio*;
- 4) *Bom*;
- 5) *Muito bom*.

4 — A avaliação de desempenho é feita por dois níveis de notação:

4.1 — O 1.º nível de notação, composto pela chefia directa de nível mais elevado, faz a valoração dos factores de desempenho, de acordo com o descrito no n.º 3 deste capítulo.

4.2 — O 2.º nível de notação, composto pelo 1.º nível de chefias superiores, procede à quantificação de cada factor; determina o resultado correspondente — *pontuação final* — e promove as entrevistas com os notados.

5:

5.1 — As pontuações finais de todos os notados serão objecto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através do método quantitativo seguinte, para determinação da nota final:

$$NF = PF + (M - n) \times G$$

em que:

NF = nota final do avaliado;

PF = pontuação final do avaliado atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M = média simples dos notadores da sua carreira;

n = média simples das avaliações do seu notador de 2.º nível para a sua carreira;

G = grau de homogeneização (0,3).

5.2 — Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6 — A qualidade de desempenho, relacionada com os aspectos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto é determinada pela metodologia constante do anexo B, será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho — *classificação final* — de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual		Parcela a adicionar à nota final Percentagem
De	A	
0,00	1,49	5
1,50	3,49	4
3,50	6,49	3
6,50	9,49	2
9,50	12,49	1
12,50	100,00	0

7 — A classificação final, assim obtida, será expressa em percentagem com arredondamento às centésimas.

8 — Para efeitos das disposições constantes no regulamento de carreiras profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa	Medíocre Insuficiente	20,01	20,00 38,00
Positiva	Médio Bom Muito bom	38,01 64,01 90,01	64,00 90,00 -

9 — Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados, por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima positiva, conforme estabelecido no n.º 8 deste artigo.

10 — Nos casos referidos no número anterior poderá, caso a hierarquia entenda existir período de prestação de trabalho suficiente, ser o trabalhador avaliado, desde que o resultado dessa avaliação seja positivo.

Artigo 5.º

Homologação

1 — A classificação final de cada notado será objecto de homologação da responsabilidade da chefia de 1.ª linha da estrutura onde se encontra inserido.

2 — Após esta homologação, a classificação final produzirá efeitos nos termos do regulamento de carreiras profissionais, sendo introduzida no cadastro individual do trabalhador.

Artigo 6.º

Intervenção dos notados

1 — Cada trabalhador fará com carácter facultativo a sua auto-avaliação em ficha que lhe será distribuída para o efeito e a qual entregará no momento da entrevista.

2 — A cada trabalhador notado e após tomar conhecimento da sua avaliação compete:

2.1 — Assinar o instrumento de notação, sem o que não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida, nem conferindo direito a recurso.

2.2 — Solicitar, sempre que o entenda, a inclusão de informação complementar julgada útil para o seu desenvolvimento profissional.

Artigo 7.º

Recursos

1 — Após o conhecimento da pontuação final atribuída, o trabalhador poderá recorrer da sua avaliação.

2:

2.1 — Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos factores em que foi avaliado.

2.2 — A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a anulação do acto.

3 — O recurso será apresentado por escrito ao notador de 2.º nível no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da pontuação final.

4:

4.1 — A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura

do instrumento de notação, inibe a possibilidade da existência de recurso.

4.2 — A contagem do tempo a que se refere o n.º 3 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação ou da sua recusa pelo trabalhador.

5 — O avaliador de 2.º nível deverá enviar o recurso à Direcção de Pessoal no prazo máximo de 10 dias após a sua recepção, acompanhado da contestação à fundamentação apresentada.

6 — Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias.

7 — A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção do último parecer da comissão de recurso.

Artigo 8.º

Comissão de recurso

1 — A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido por comum acordo entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2 — O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

Artigo 9.º

Período da avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho reportar-se-á a um período de 12 meses (Fevereiro a Janeiro) e realizar-se-á de 1 de Fevereiro a 31 de Março de cada ano. A sua produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, verificar-se-á em 1 de Julho.

2 — Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, a valoração deverá integrar a opinião da hierarquia anterior, sempre que possível.

3 — A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de actividade na empresa.

Artigo 10.º

Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A divulgação da classificação final anual, assim como da classificação média acumulada no tempo de permanência no respectivo escalão de remuneração, será feita directamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o efeito.

Artigo 11.º

Não discriminação

É vedado à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

Artigo 12.º

Disposições finais e transitórias

1 — Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no regulamento de carreiras profissionais, a primeira aplicação do presente regulamento de avaliação de desempenho terá um carácter eminentemente experimental, podendo os resultados dela emergentes ser considerados cumulativamente, para efeitos de promoção, nos anos seguintes.

2 — Para o aperfeiçoamento dos procedimentos técnico-administrativos necessários à operacionalização do presente regulamento, a empresa levará a efeito, antes da avaliação descrita no n.º 1, uma avaliação experimental a cerca de 10% do efectivo da empresa, cujos resultados não serão objecto de publicação nem produzirão efeitos à luz de qualquer normativo interno da empresa.

3 — Do processo de desenvolvimento e dos resultados da avaliação descrita no n.º 2, bem como de alterações em elementos que concorram para a formação das classificações finais e que não constam do presente regulamento, será dado conhecimento às organizações sindicais outorgantes, que emitirão parecer, no prazo de 15 dias, o qual a empresa deverá tomar em consideração para eventuais correcções de que o sistema implementado careça.

Cláusula de salvaguarda

1 — O presente regulamento pode ser denunciado parcial ou totalmente por qualquer das partes outorgantes, decorridos que sejam 24 meses da sua entrada em vigor.

2 — A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita nos termos preconizados no AE em vigor.

ANEXO A
Instrumento de notação

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Qualidade de trabalho Perfeição na execução do trabalho produzido.	Comete incorreções graves e frequentes, requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
Rendimento do trabalho Quanitidade de trabalho produzido dentro dos prazos fixados.	Demonstra falta de rapidez e irregularidade na execução e tem grande dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é irregular mostrando alguma dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é satisfatório e preocupa-se com o cumprimento dos prazos.	Com bom nível de produção cumprindo sempre os prazos.	Com elevado nível de produção tende a optimizar os prazos.
Motivação Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.
Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas ou utentes e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas ou utentes, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas ou utentes, procurando dar uma boa imagem da empresa.
Aperfeiçoamento profissional Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no asumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.
Responsabilidade Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.	Tem um fraco sentido das responsabilidades e é descuidado no cumprimento das normas de segurança.	Atribui, quase sempre, a terceiros as consequências desagraváveis dos seus actos, mostrando pouca preocupação pela segurança própria e dos outros.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no asumir a consequência dos seus actos como no cumprimento das normas de segurança.	É muito ponderado, assumindo sempre as consequências dos seus actos e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.	Tem elevado sentido das responsabilidades, assumindo integralmente e corrigindo, se necessário, os seus actos; preserva eficazmente a segurança pelo cumprimento excepcional das normas de segurança.

	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.					
Aplicação às condições de trabalho Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve.					
Espírito de equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.					
Facilidade de expressão Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.					
Iniciativa/criatividade Capacidade para conceber e proponer novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.					
Análise/síntese Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.					

Anexo B

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 4.º do regulamento de avaliação do desempenho estabelece-se:

1 — Serão consideradas como absentismo, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste anexo, as ausências seguintes:

Falta injustificada;
Licença sem vencimento;
Doença;

As ausências referidas na cláusula 37.ª, alíneas b) e c), do AE em vigor, com excepção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;

As ausências referidas nas alíneas f) da cláusula 37.ª, exceptuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;

As ausências referidas nas alíneas e), g), i), l), m), n) e o) da cláusula 37.ª do AE;

A prestação de serviço militar obrigatório;
Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2 — Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

Licença de parto;
Acidente de trabalho;

As ausências motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos, dadas ao abrigo das alíneas b) e c) da cláusula 37.ª do AE em vigor;

As ausências referidas nas alíneas d), h) e j) da cláusula 37.ª do AE em vigor;

As ausências referidas na alínea f) da cláusula 37.ª, quando derivadas do interesse da empresa e, como tal, expressamente reconhecidas por esta.

3 — Se em função do que vier a ser fixado na lei, forem tipificadas doenças profissionais para as profissões existentes na empresa, as ausências motivadas pelas mesmas não serão consideradas para efeitos de determinação da taxa de absentismo.

4 — O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

Definição de funções

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

Qualificados

Grupo A

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

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Liderança Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação inatas.	Adopta atitude autocrática na actuação com os seus colaboradores; tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, pelo que não facilita o desenvolvimento, o clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores e dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Fomenta um bom clima de trabalho, estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
Apresentação Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de atenção.	É pouco cuidada e está sujeita a chamações de atenção.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamações de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.

Grupo B

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

Grupo C

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

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

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos de fundição, condução de fornos, vazamento e operações de estanhagem e moldações para termite. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, executa pequenas tarefas de conservação dos fornos de fundição.

Funileiro-casquinheiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, tais como depósitos, radiadores, permutadores de calor, condutas e outros, aos quais estão associadas às técnicas de traçagem, corte, moldação e soldagem a estanho, realizando as suas tarefas quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

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

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

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

Grupo D

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente, medição, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.

Caldeireiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos, estruturas e conjuntos metálicos

cos pesados, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros, no âmbito das tecnologias da metalomecânica pesada, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, rebitagem, desempenagem, enformação e outras da mesma natureza.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias, para construção civil e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa.

Electricista. — É o trabalhador que, em função da sua especialidade, terá as seguintes funções:

- I) *Electricista auto.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.
- II) *Electricista de veículos de tracção eléctrica.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos de tracção eléctrica, ascensores e similares, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, poderá conduzir eléctricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções.
- III) *Electricista bobinador.* — É o trabalhador que executa bobinagem e repara, manual ou mecanicamente, bobinas de motor, geradores, transformadores ou qualquer outro equipamento, utilizando a aparelhagem necessária.

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

Fresador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras ta-

refas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Mecânico de carroçarias. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Pintor de publicidade. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície e pintura de fundos para publicidade, pintura de todo o género de publicidade incluindo letas, figuras e traços; pratear, dourar e fazer decalcomanias; trabalhos de serigrafia; enfeitar autocarros, eléctricos, etc., usando decalcomanias.

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

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos em máquinas de regularizar, rectificar ou polir superfícies metálicas com muito pequenas tolerâncias, com base em desenhos, peças modelo e outras especificações técnicas das peças a trabalhar.

Reparador mecânico de eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos de tracção eléctrica e ascensores, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem e desempenagem e realizando operações complementares quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes os quais exigem acabamentos, rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebardagem e outras da mesma natureza.

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

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

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos mecânicos, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento de ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Altamente qualificados

Técnico de manutenção e fabrico. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Mestre. — É 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, sendo 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.

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

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

Não qualificados

Grupo A

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

Qualificados

Grupo B

Canalizador. — É o trabalhador que executa a junção, ajustagem, montagem e reparação de canalizações, tubagens e redes de tubos, bem como dos acessórios que lhes estejam directamente relacionados.

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

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura, envernizado e outros acabamentos superficiais de edifícios, seus componentes e guarnições, instalações e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, nomeadamente substituição de vidros, montagem e desmontagem de portas e painéis e preparação, afinação e limpeza de todos os materiais e utensílios utilizados.

Grupo C

Electricista. — É o trabalhador que, em função da sua especialidade, terá as seguintes funções:

- I) *Electricista operador de quadro.* — É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.
- II) *Electricista de instalações industriais.* — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.
- III) *Montador de cabos.* — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.
- IV) *Montador de linhas aéreas.* — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação

e reparação da rede aérea de tracção eléctrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

Electromecânico de aparelhos de alta tensão. — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara aparelhos de alta tensão, designadamente quadros eléctricos de distribuição e comando.

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

Fogueiro. — É o trabalhador que vigia e promove a eficiência de geradores de vapor automáticos e semiautomáticos para fornecimento de força motriz ou aquecimento industrial, reparando eventuais avarias; acciona válvulas ou outros dispositivos para manter a água ao nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manômetros, termômetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas para os objectivos em vista; substitui os bicos queimadores quando estejam a funcionar deficientemente; procede a operações de limpeza e reparações, comunicando superiiormente as anomalias verificadas, e preenche impressos adequados para execução de gráficos de rendimento.

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

Altamente qualificados

Técnico de manutenção de instalações. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas

inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Contramestre. — É o trabalhador que é 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.

Mestre. — (*Descrito na carreira 1.*)

Operário-chefe. — (*Descrito na carreira 1.*)

Carreira 3

Técnicos de electrónica e telecomunicações (TET)

Qualificados

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio de instalações, equipamento, aparelhos telefónicos e de telecomunicações, executando outras tarefas com eles relacionadas, quer em oficinas quer no exterior, e recebe assistência dos electrotécnicos.

Altamente qualificados

Electrotécnico de instalações de potência. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação, ensaio, manobras e comando de instalações e equipamento de alimentação e transformação; medição, protecção e distribuição de energia eléctrica para fins de tracção, força motriz, iluminação e outros, realizando outras tarefas com eles relacionadas em oficinas, no exterior e em quadros ou salas de comando.

Electrotécnico de telefones. — É o trabalhador que monta, ensaiá, ajusta, instala 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.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaiá, 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.

Coordenação

Mestre. — (*Descrito na carreira 1.*)

Carreira 4

Técnicos de actividades administrativas (TAA)

Qualificados

Grupo A

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas.

Grupo B

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

Altamente qualificados

Grupo C

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

Analista de transportes. — É o trabalhador que executa levantamentos sistemáticos e recolhe dados específicos na área de transportes, analisa e faz o tratamento dos dados recolhidos, relançando-os na forma mais apropriada (plantas, gráficos ou outras formas esquemáticas), e apresenta propostas baseadas nos conceitos técnicos de transportes. Possui conhecimento perfeito da rede de transportes públicos, das condições de circulação, da área geográfica de actuação pelos geradores de utentes, dos tipos de áreas populacionais, etc. Orienta os estudos e elabora os respectivos projectos. Analisa e salienta as estatísticas de tráfego necessárias a manter os indispensáveis contactos com entidades diversas.

Documentalista auxiliar. — É o trabalhador que executa tarefas parcelares das técnicas documentais destinadas ao tratamento (automatizado ou não) da informação especializada.

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

Mandatário de contencioso. — É o trabalhador que efectua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais; actuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

Secretário. — É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com o chefe de serviço/divisão, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas mais elevados, maior complexidade e responsabilidade.

Técnico de horários e escalas. — É o trabalhador que, a partir de uma base dada pelos serviços de tráfego, elabora graficamente os horários da rede geral

(autocarros e eléctricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respectivas estações até à sua recolha. Elabora também, a partir dos tempos de trabalho dos veículos, as escalas horárias para o pessoal de tráfego, tendo em atenção os regulamentos de trabalho do pessoal, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Elabora o expediente resultante das tarefas antes referidas.

Quadros médios

Grupo D

Analista de processos de contencioso. — É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução dos processos do contencioso. Para o desempenho das suas funções, compete-lhe analisar as participações de acidentes recebidas e decidir sobre a sua urgência e prioridade de tratamento; minutar correspondência e informações necessárias ao andamento dos processos; esclarecer os inspectores averiguantes sobre as diligências a realizar em relação aos casos correntes, definindo a prioridade e urgência das mesmas; apreciar, quando entender esgotadas as diligências de instrução, a prova indiciária obtida, procurando enquadrar os factos no ordenamento jurídico que entenda aplicável; propor ao chefe de sector a solução dos processos que julgue adequada, em parecer devidamente fundamentado. Recolhe, analisa e sintetiza os elementos necessários a fornecer, em relação a cada processo, aos serviços de informática.

Controlador de «stocks». — É o trabalhador que, com base nas directrizes técnico-económicas definidas pela gestão de stocks, nas informações recebidas dos utilizadores e outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos stocks dentro dos níveis adequados.

Secretário de direcção. — É o trabalhador com conhecimentos elementares de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com a chefia de direcção, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Grupo E

Documentalista. — É o trabalhador especializado no manejo e exploração dos documentos, enquanto suportes da informação, e conhecedor dos princípios teóricos e práticos das técnicas documentais destinadas ao tratamento (automatizado ou não) da informação especializada.

Secretário de administração. — É o trabalhador a quem, entre outras, competem as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina do gabinete; fazer a correspondência, em língua portuguesa ou estrangeira, que interesse à comissão administrativa, tomando notas em esteno-dactilografia, 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 ac-

tas 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 e dactilografiar documentos de carácter confidencial necessários à comissão administrativa.

Coordenação

Chefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar diversas tarefas administrativas, dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais, ou é responsável por uma área administrativa específica.

Instrutor de processos-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, dirige e coordena um grupo de instrutores de processos.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar, auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controlo e coordenação de parte das tarefas executadas na secção, e substitui o chefe de secção nas suas ausências e impedimentos.

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares (TAC)

Qualificados

Grupo A

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

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

Grupo B

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

Cobrador de tesouraria. — É o trabalhador que procede a recebimentos e pagamentos diversos fora da empresa, efectua depósitos, entrega e recebe correspondência do exterior, procede a diligências junto dos bancos e outros organismos, podendo também proceder ao transporte, recepção e distribuição de documentação com origem ou destinada às caixas locais.

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

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

Grupo C

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

Grupo D

Caixa-bilheteiro. — É o trabalhador que recebe e confere receitas de 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.

Grupo E

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador auxiliar que desempenha tarefas de certa responsabilidade profissional ligadas aos armazéns, sob orientação assídua do fiel de armazém.

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

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

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

Fotógrafo-montador. — É o trabalhador que, para além de tirar fotografias a pessoas, edifícios, objectos ou outros motivos, as selecciona, coordena e reúne, por forma a respeitar a ideia criadora e assegurar a qualidade técnica e o ritmo.

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

Altamente qualificados

Técnico de actividades complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Chefe de armazém. — É o trabalhador que dirige um armazém, ou subarmazém, ou controla tipos de materiais específicos existentes, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as acções de gestão física e administrativa; colaborar activamente nas acções de gestão económica de stocks (actuar sobre situações de rotura, excedentes e monos); velar pela segurança dos materiais e instalações; orientar os tra-

balhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

Fiel-chefe. — É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão física (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais), dos tipos de materiais específicos, existentes num armazém ou subarmazém, e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

Mestre. — (*Descrito na carreira 1.*)

Operário-chefe. — (*Descrito na carreira 1.*)

Carreira 6

Técnicos de organização e informática (TOI)

Altamente qualificados

Operador de informática. — É o trabalhador possuidor de conhecimentos gerais de informática e em particular dos sistemas operativos em exploração que dirige e controla o funcionamento do computador bem como dos seus equipamentos periféricos, a partir das consolas.

Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente o equipamento. Exerce funções de vigilância sobre o equipamento de comunicações e intervém sobre o mesmo em caso de anomalia.

Assume, na medida em que a sua experiência o permita, a responsabilidade dos trabalhos que decorrem no seu turno e por indicação superior poderá alterar prioridades na execução de trabalhos de modo a tirar maior rendimento do computador obviando situações de congestionamento.

Técnico de organização e métodos. — É o trabalhador que realiza trabalhos, estudos e acções para a reorganização da empresa, tendo em vista a sua eficácia, utilizando técnicas gerais e específicas, consoante os problemas a estudar e os trabalhos a desenvolver. Nomeadamente, conhece e aplica técnicas instrumentais de levantamento e análise de circuitos, de concepção e desenho de suportes de informação, de racionalização e simplificação do trabalho, e de análise e concepção de sistemas de informação.

Quadros médios

Analista de informática. — É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e/ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada.

Com a correspondente evolução passará a estudar os projectos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do dossier de estudo e projecto, de tal forma seja possível a sua implementação em computador.

Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efectua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e *dossiers* de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

Programador. — É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação.

Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera as folhas de exploração e *dossiers* de programação.

Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina.

Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.

Técnico de sistemas. — É o trabalhador que, possuidor de uma boa formação técnica na área da informática, nas componentes de *hardware* e *software*, apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão do administrador de sistemas.

Estabelece a ligação entre analistas, programadores, operadores e utilizadores. Colabora com os responsáveis pelo sistema informático na instalação, manutenção, operação, monitorização, e análise de *performance* do *software* de sistema. Apoia na implementação da base de dados, planeamento das capacidades, recuperação de dados e zela pela sua integridade.

Devidamente autorizado, atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respectivos privilégios e presta assistência aos mesmos.

Estará no seu âmbito a análise de problemas de comunicações e interlocução com as empresas operadoras de telecomunicações.

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução (TTC)

Qualificados

Bilheteiro de postos de informação. — É o trabalhador que, nos postos de informação e venda de bilhetes da Carris, presta ao público as informações e esclarecimentos solicitados sobre o serviço de transportes da cidade, para o qual vende os respectivos títulos de transporte e documentos de informação. É responsável pelo bom funcionamento do seu posto, competindo-lhe manter actualizados os seus conhecimentos sobre a rede de transportes de Lisboa, dando ainda ao tráfego a assistência que esteja ao seu alcance.

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

viaturas equiparadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

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

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

Altamente qualificados

Controlador de tráfego. — É o trabalhador que, em regra:

- a) Em serviço de expedição ou controlo, fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob orientação do posto central;
- b) Em serviço de revisão, fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;
- c) Na parte técnica, fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego, fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

Técnico de tráfego e condução. — É o trabalhador oriundo de motorista de serviços públicos ou guarda-freio que, para além do desempenho das funções inerentes à categoria anteriormente detida, é ajuramentado, podendo desempenhar, quando tal for do interesse do serviço e desde que possua a necessária formação, as funções de controlo de títulos de transporte, de monitoragem de acções de formação e outras relacionadas com o controlo de tráfego.

Coordenação

Inspector. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo directrizes preestabelecidas, 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.

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

Carreira 8

Técnicos de estudos e formação (TEF)

Qualificados

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

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos.

Eventualmente, cabe-lhe também o estatuto de métodos, nos casos pouco complexos.

Altamente qualificados

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

Analista de trabalhos. — É o trabalhador que coordena e orienta a acção de métodos e controla a implantação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

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

Instrutor. — É o trabalhador que prepara e executa acções de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didácticos, ou utilizar outros pré-definidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos, apoiando a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento aos trabalhadores formandos, para validação dos resultados da formação, devendo introduzir adaptações e alterações no conteúdo e metodologia dos cursos de formação, sob a orientação de um instrutor-coordenador. Nas mesmas circunstâncias, elabora elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das acções de formação das quais é responsável.

Orçamentista. — É o trabalhador que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que avalia e que obtém ou de um projecto ou de informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efectivos que lhe devem ser fornecidos.

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

Altamente qualificados

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou de uma maqueta, executa, com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, retoque fotográfico), o material gráfico ou publicitá-

rio destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Dá assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador-maquetista. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras.

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

Enfermeiro. — É o trabalhador que executa cuidados gerais de enfermagem, tratamento, assistência e recuperação dos trabalhadores.

Instrutor coordenador. — É o trabalhador que define objectivos de formação, analisa e descreve trabalhos, elabora manuais e participa na recolha e tratamento das necessidades de formação declaradas pela hierarquia, sob orientação de um instrutor-coordenador geral.

Quando as necessidades do serviço determinem, prepara e executa acções de formação profissional e de actualização técnica dirigidas a instrutores e outros trabalhadores.

Orienta e controla a actividade de instrutores ou de instrutores-coordenadores de escalão inferior no âmbito de áreas de formação da sua responsabilidade, sendo, igualmente, responsável pela actualização dos manuais e elementos de instrução daquelas, acompanhando, para tal, as inovações tecnológicas introduzidas na empresa e na sua área de actividade. Elabora relatórios, estudos e pareceres técnicos em matéria de apoio à gestão da formação ou sobre aspectos técnicos e tecnológicos com esta relacionados.

Instrutor coordenador geral. — É o trabalhador que orienta e coordena os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade; recolhe os indicadores mensais de formação; participa na análise e descrição de trabalhos; define objectivos de formação profissional; prepara e executa acções de actualização técnica dirigidas a instrutores e instrutores-coordenadores; quando as necessidades de serviço o determinem, elabora programas, prepara e executa acções de formação profissional; elabora textos de apoio às acções de formação; participa na elaboração de manuais de formação profissional sob orientação de um técnico de formação; estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da sua responsabilidade acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa, na área em referência; apoia a hierarquia nos locais de trabalho,

no acompanhamento dos trabalhadores formados e recolhe as informações para validar os resultados da formação.

Técnico de higiene e segurança. — É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspecção das diversas condições de insegurança, propondo as acções necessárias à sua superação e à elaboração de inquéritos de acidente.

Carreira 9

Pessoal de funções de apoio (PFA)

Não qualificados

Grupo A

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

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

Operador-arquivista. — É o trabalhador que trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, retira do arquivo e arquiva desenhos para efeitos de cópias heliográficas, bem como tarefas conectadas com a área da empresa em que se insere.

Grupo B

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

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

Grupo C

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

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

Vigilante de segurança. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens

da empresa nelas existentes, controlar o acesso, permanência e circulação de pessoas e veículos nestas instalações e fiscalizar os volumes, materiais e cargas dos veículos, à entrada e saída das mesmas.

Atende e presta informações aos visitantes e outras pessoas estranhas à empresa, encaminhando-os aos serviços respectivos.

Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a movimentação das chaves.

É responsável pela recepção da correspondência nos períodos em que os respectivos serviços estão encerrados.

Grupo D

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

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

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

Grupo F

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende ao balcão do bar, verifica preços, podendo eventualmente proceder à conferência de mercadorias, substituir os controladores da caixa e, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão. Deve ainda, na falta de estagiários de balcão, assegurar a indispensável condição de higiene dentro dos bares.

Coordenação

Barbeiro-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta actividade, desempenha na respectiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

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

Chefe de balcão. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas 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 de cantina. — É o trabalhador que, sob orientação da chefia do departamento e de acordo com as directrizes superiormente estabelecidas, superintende toda a actividade do pessoal na área da cantina, orienta os caixeiros-encarregados nas suas funções, a quem presta todo o apoio e colaboração na distribuição de

tarefas, no cumprimento das normas disciplinares, na vigilância e no controlo da movimentação das receitas diárias. Coadjuva também a chefia do departamento na resolução de situações pontuais e na procura de soluções tendentes à melhoria do serviço.

Controlador de actividades gerais. — É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua actividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, acções de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providencia à necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia a manutenção de boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. É responsável, quando adstrito a essa função, pela higiene e limpeza de todo o material de cozinha e refeitório e pela fiscalização da actividade dos refeitórios e cumprimento dos contratos com os concessionários dos serviços de refeitório. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua actividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

Coordenador de microfilmagem. — É o trabalhador que, para além do exercício de funções de maior exigência técnica da microfilmagem, coordena o pessoal desta área, distribui o trabalho, faz o controlo primário da qualidade das microfichas e procede ao seu arquivo.

Cortador-encarregado. — É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas inerentes à função de cortador, dirige e controla a secção de talho da cantina e coordena o trabalho do respectivo pessoal. Procede ao desmancho de reses e é responsável pela qualidade, peso e preços da carne recebida do ou dos fornecedores.

Vigilante-chefe. — É o trabalhador que, para além de executar as tarefas inerentes à categoria de vigilante de segurança, controla e coordena a actividade dos serviços de vigilância e ronda nas respectivas instalações de acordo com a orientação recebida, zelando pelo cumprimento das normas de segurança que regulam a execução destes serviços.

Carreira 10

Pessoal auxiliar e praticante (PAP)

Ajudante. — É o trabalhador que, para além das tarefas de auxiliar, desempenha um número já razoável de outras tarefas de certa responsabilidade profissional que o distanciam do trabalho indiferenciado ou incharacterístico da sua situação anterior. É sempre uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Auxiliar. — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros, e auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, adquirindo valorização profissional e podendo ingress-

sar na carreira a que eventualmente esteja adstrito ou noutra da sua escolha, desde que demonstre aptidão para a mesma.

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

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

Categorias de chefias

Sem afastamento do exercício de funções de execução correspondentes às áreas em que se inserem, às categorias de chefia correspondem as seguintes funções mínimas:

Escalões de remuneração 14 e 15

Analista de transportes coordenador. — É o trabalhador que, além de executar, coordena os estudos a efectuar e as acções necessárias à elaboração dos projectos definitivos. Possui conhecimentos sempre actualizados das técnicas de planeamento de transportes. Participa em reuniões técnicas.

Coordenador administrativo. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excepcionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Coordenador de tráfego. — É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respectivo pessoal, seguindo directrizes superiormente estabelecidas e sob orientação daqueles superiores hierárquicos.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais e dirige os serviços respectivos.

Técnico de horários e escalas coordenador. — É o trabalhador que, além de executar, coordena a elaboração de horários ou escalas, tendo sob a sua orientação um grupo de técnicos da área.

Escalões de remuneração 15 e 16

Construtor civil. — É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores ci-

vis são de carácter técnico relacionadas com o estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projectos de estabilidade de acordo com a legislação; direcção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção de estaleiros e obras; requisição e recepção, com controlo de qualidade, de materiais de construção civil, análise e avaliação de custos de materiais e salários e controlo orçamental; autos de recepção da obra. Efectua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

Coordenador geral administrativo. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral analista de transportes. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas em que está integrado, devendo, para isso, possuir conhecimentos técnicos correspondentes. Compete-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar propostas conducentes à actualização e simplificação dos processos e circuitos.

Coordenador geral de horários e escalas. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, devendo para isso possuir conhecimentos actualizados das técnicas correspondentes. Compete-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral técnico. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral de tráfego. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar propostas conducentes à actualização e simplificação dos processos e circuitos.

Desenhador-chefe. — É o trabalhador que, além das funções de projectista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.

Escalões de remuneração 16 e 17

Construtor civil sénior. — É o trabalhador construtor civil que, no âmbito das tarefas para as quais está habilitado, executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Toma decisões de responsabilidade; orienta programas, controla, organiza e distribui trabalhos. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceitas quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os

trabalhos são entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações; revê e fiscaliza trabalhos, podendo eventualmente orientar e responsabilizar-se por outros profissionais.

Desenhador coordenador. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, sendo o responsável perante a hierarquia pela respectiva área.

Entrado em 29 de Dezembro de 1992.

Depositado em 15 de Fevereiro de 1993, a fl. 186 do livro n.º 6, com o n.º 41/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração
salarial e outras**

Cláusula 14.^a

Categorias profissionais

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

2 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 15.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo 2.º, artigo 8.º, do regulamento de carreiras profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no capítulo 3.º, artigo 11.º, do mesmo regulamento.

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO IV

Cláusula 16.^a

Formação, acesso e reconversão profissional

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional

— aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação em tais acções, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

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

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção

1 — As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer trabalhadores para profissões diferentes das que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitas ao estabelecido no regulamento de carreiras profissionais.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — 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 20.^a

Passagem automática de grupo

1 — Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de grupo realizar-se-á em conformidade com o estabelecido nos regulamentos de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho.

2 — Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

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

4 — A decisão final compete à empresa e é tomada após o parecer prévio das organizações representativas dos trabalhadores.

5 — (Eliminado.)

Cláusula 22.^a

Concursos

1 — Nos casos expressamente previstos no regulamento de carreiras profissionais e outros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

Cláusula 23.^a

Preenchimento de vagas de guarda-freio

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

Passagem semiautomática

(Eliminada.)

Cláusula 25.^a

Aprendizagem e carreira profissional

(Eliminada.)

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

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

Mais de 5 anos — 3200\$;
Mais de 10 anos — 6400\$;
Mais de 15 anos — 9600\$;
Mais de 20 anos — 12 800\$;
Mais de 25 anos — 16 000\$.

2 — (Mantém-se.)

3 — O valor de cada diuturnidade, prevista no n.º 1, será igual a 4% da remuneração base do grupo IX, arredondado para a dezena imediatamente superior.

4 — Durante o ano de 1992, as diuturnidades funcionarão como prémio não indexado, sendo atribuído o valor unitário de 3200\$.

Cláusula 46.^a

Condução de veículos com obliteradores e agente único

1 — Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal igual a 27% da sua retribuição normal.

2 — O subsídio referido no n.º 1 não é acumulável com o subsídio de ajuramentação.

Cláusula 47.^a

Ajuramentação

1 — Os controladores de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação calculado de forma idêntica e na mesma percentagem do subsídio de agente único.

2 — Os inspectores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, no desempenho das suas

funções, têm direito a um subsídio de juramentação correspondente a 17% da sua retribuição normal.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores manterão o valor de 15,5% da retribuição normal, até à data de produção de efeitos da primeira promoção de qualquer trabalhador a técnico de tráfego e condução.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este subsídio que se encontram no desempenho de funções diversas das correspondentes à sua categoria, no interesse da empresa, mantêm o direito ao respectivo subsídio, excepto se, pelo desempenho daquelas funções, lhes for atribuída uma retribuição superior.

Cláusula 48.^a-B

Subsídio de instrução

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessa função, a um subsídio de valor correspondente a 17%, calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, não acumulável com qualquer outro subsídio ou abono, com exceção da isenção de horário de trabalho.

2 — A este subsídio é aplicado o disposto no n.º 3 da cláusula 47.^a («Juramentação»).

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1 — (Mantém-se.)

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 760\$ e de pequena refeição de 140\$, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

ANEXO I

Tabela salarial

O aumento de 10,75% na tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

Grupos	1992
I.....	61 690\$00
II.....	63 660\$00
III.....	67 170\$00
IV.....	70 840\$00
V.....	72 670\$00
VI.....	73 900\$00
VII.....	75 440\$00
VIII.....	76 770\$00
IX.....	78 250\$00
X.....	81 330\$00
XI.....	84 920\$00
XII.....	86 400\$00
XIII.....	87 900\$00
XIII-A.....	96 590\$00
XIV.....	105 270\$00
XV.....	117 500\$00
XVI.....	128 280\$00
Aprendizes do 1.º ano.....	33 510\$00
Aprendizes do 2.º ano.....	39 540\$00
Aprendizes do 3.º ano.....	44 640\$00

ANEXO II

1 — Logo que forem conhecidos os primeiros resultados da avaliação de desempenho que ocorrerá em 1993, com referência ao desempenho de 1992 a empresa efectuará a promoção por mérito de 20% dos trabalhadores por categoria profissional dentro do escalão de remuneração.

2 — Para efeitos do disposto na alínea anterior, é atribuído a todos os trabalhadores um tempo de permanência no escalão para o qual evoluíram com a aplicação do RCP igual ao tempo de permanência mínimo previsto em cada caso do RCP, para efeitos da sua futura progressão.

3 — A atribuição do tempo de permanência descrito na alínea g) não se aplica ao cálculo dos tempos de permanência máxima.

4 — A situação da excepção prevista na alínea f), aplicando-se apenas aos trabalhadores ao serviço da empresa à data da produção de efeitos do RCP, cessa a partir da época de promoções derivada da avaliação de desempenho de 1993.

Então aplicar-se-ão as disposições relativas a densidades de promoção/progressão previstas no RCP.

5 — As partes acordam nas alterações ao clausulado do AE que caduca ou é substituído por disposições constantes do RCP, já consensadas com as organizações sindicais outorgantes.

Igualmente por acordo das partes, o valor de cada diuturnidade prevista no n.º 1 da cláusula 41.^a do AE passará a ser de 3200\$, evoluindo no futuro em conformidade com o disposto no n.º 3 da referida cláusula.

6 — Por via da assinatura do presente protocolo, entrarão as mesmas imediatamente em vigor.

7 — Igualmente acordam as partes outorgantes nas reclassificações/reconversões resultantes da extinção/alteração de algumas categorias profissionais e que se encontram descritas no RCP.

ANEXO III

Ajudas de custo

Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I

Portugal — 20% do vencimento diário do trabalhador, num mínimo de 350\$, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e alojamento.

Fora de Portugal — 1300\$ por dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaporte.

Modalidade II

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

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

(Eliminado.)

ANEXO IV

(Eliminado.)

ANEXO V

Lisboa, 6 de Novembro de 1992.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

Barroso Gonçalves.
José Augusto da Conceição Silva.

Regulamento de carreiras profissionais do AE1

CAPÍTULO I

Objecto, âmbito, garantia, conceitos e princípios gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento de carreiras profissionais destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do AE1.

Artigo 2.º

Âmbito

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se ao efectivo permanente da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representado pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de trabalhadores que não estejam representados por sindicatos.

Artigo 3.º

Garantia

Da aplicação do presente regulamento de carreiras profissionais não poderá resultar, para nenhum trabalhador, a colocação em escalão de remuneração inferior ao actualmente detido, criando-se, outrossim, para a globalidade dos trabalhadores condições mais favoráveis de evolução profissional.

Artigo 4.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

- 1) Carreira profissional: conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;
- 2) Nível de qualificação: nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

- 3) Categoria profissional: conjunto de funções que determinam o objecto da prestação de trabalho;
- 4) Escalão de remuneração: remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;
- 5) Tempo de permanência mínimo: tempo de trabalho efectivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;
- 6) Tempo de permanência máximo: tempo de trabalho efectivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha uma avaliação de desempenho média positiva nos anos a que se reporta este tempo;
- 7) Trabalhador promovível: trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respectivo escalão de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;
- 8) Densidade de progressão/promoção: percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria/carreira profissional para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas;
- 9) Dotação por nível de qualificação: percentagem de efectivos a integrar nas categorias de TMF, TMI, TA, TAC e TTC, calculada com base no conjunto do efectivo das respectivas profissões de origem e preenchida de acordo com os mecanismos de evolução previstos no presente regulamento;
- 10) Tempo de trabalho efectivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos: é o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho.

Artigo 5.º

Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1 — Não qualificados

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares.

A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

Nível 2 — Qualificados

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos.

A actividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica, ou 9.º ano de escolaridade (ou equivalente).

A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

Nível 3 — Altamente qualificados

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de actividade.

O nível caracteriza-se pelo desempenho de actividades essencialmente de execução, embora efectuado com autonomia técnica enquadrada por directrizes fixadas superiormente.

Para este nível de qualificação é exigida como habilitação mínima a definida para a anterior, conjugada com formação específica para o desempenho de funções deste nível e experiência em função similar do nível 2 ou habilitação técnico-profissional de nível secundário, de 11.º ou 12.º de escolaridade.

A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4 — Quadros médios

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas equivalentes aos do nível 3 e experiência de funções similar ou adequada deste nível, ou mesmo pertencentes a nível superior, não se exigindo o domínio dos fundamentos científicos na área em causa.

As capacidades e conhecimentos exigidos permitem assumir, de forma geralmente autónoma, responsabilidades de concepção, de coordenação ou de gestão.

Para as chefias deste nível, as funções são predominantemente de organização e adaptação de planificação estabelecida e ligadas a trabalhos de carácter executivo, pressupondo o domínio das diversas técnicas correspondentes à área que coordenam.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e ou do grau de responsabilidades de coordenação e enquadramento.

Artigo 6.º

Regime de acesso às categorias profissionais

1 — São condições gerais de acesso a cada categoria profissional as seguintes:

1.1 — Ingresso no escalão de remuneração fixado nos termos do n.º 2 do presente artigo;

1.2 — Existir necessidade de dotação de efectivos na categoria, sem prejuízo de cotas de progressão/densidades, quando estabelecidas;

1.3 — Possuir as condições de acesso fixadas para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2 — A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

2.1 — O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respectivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encontrado um outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira.

2.2 — Nos casos em que a retribuição que o trabalhador detém seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de remuneração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o escalão de remuneração e os prémios inerentes à sua categoria anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir do escalão inicial da nova categoria.

Quando, em virtude da sua evolução profissional, lhe seja proporcionada retribuição igual ou superior, adquirirá a categoria, o escalão de remuneração e os prémios inerentes a essa situação.

2.3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que, preenchidas as formalidades legais, poderá ser reduzida a retribuição em qualquer das suas componentes.

2.4 — No caso dos trabalhadores contratados a termo que venham a ser integrados no efectivo da empresa, será encontrado um escalão de integração correspondente à sua antiguidade, sendo igualmente considerados os resultados da sua avaliação de desempenho.

Artigo 7.º

Regimes de evolução profissional

1 — Regime geral:

1.1 — Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1 — A promoção define-se como a evolução para categoria profissional a que corresponde um mais elevado posicionamento no reporte aos níveis de qualificação.

1.1.2 — A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

a) Concurso, quando implique mudança de carreira ou seja expressamente fixado no presente regulamento;

b) Mérito, quando se efectua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira, obedecendo aos critérios fixados no sistema de avaliação de desempenho e densidades e tempos de permanência estabelecidos em cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições previstas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido;

c) Escolha, quando se reporte a categorias de chefia ou coordenação.

1.1.3 — O acesso às categorias profissionais, nos casos em que tal esteja expressamente previsto neste regulamento, será feito por escolha.

1.2 — Progressão (nos escalões de remuneração):
1.2.1 — A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro de uma mesma categoria profissional.

1.2.2 — A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

- a) Automática, quando decorra apenas da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;
- b) Semiautomática, quando decorra da exigência de tempo de experiência no escalão de remuneração (tempo de permanência máxima). Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, até ao limite definido, em cada caso, como tempo de permanência mínimo;
- c) Mérito, quando resulte da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e ou densidades de progressão.

2 — Condições gerais:

2.1 — É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão obter resultado médio positivo na avaliação de desempenho reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração.

2.2 — Os trabalhadores promovíveis serão ordenados pela sua classificação final média obtida na avaliação de desempenho durante os anos de permanência no respectivo escalão de remuneração, após o que se aplicarão as densidades de progressão/promoção para o mesmo definidas.

2.3 — Para efeitos das progressões automáticas, nos termos do estabelecido no n.º 2.1, será considerada a avaliação de desempenho que se realize em momento mais próximo do da progressão.

Nos casos em que essa avaliação seja posterior ao momento da progressão, esta será executada após a avaliação, retroagindo os seus efeitos à data prevista nos termos deste regulamento.

2.4 — Para efeito das promoções/progressões semiautomáticas ou por mérito, o tempo de permanência mínimo considerar-se-á cumprido desde que o seu termo ocorra até 90 dias após a data de produção de efeitos da avaliação de desempenho.

2.5 — Quando o trabalhador não tiver progredido de forma automática ou semiautomática por não deter avaliação média positiva no período definido para o respectivo escalão de remuneração, nos anos imediatos, para efeito da determinação dessa avaliação média, serão considerados os anos em número idêntico ao respectivo tempo de permanência máxima em que o trabalhador tenha obtido mais elevada classificação final.

2.6 — As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efectivamente desempenhadas.

Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 18.^a do acordo de empresa em vigor, será considerado, para a evolução na categoria correspondente às novas funções, o tempo decorrido no último escalão de remuneração da categoria de origem, bem como as avaliações aí obtidas.

2.7 — Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção

serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3 — Evolução profissional em grupos com efectivo reduzido:

Se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver melhor classificação média entre os que se situarem em cada escalão de remuneração e grupo profissional evoluirá para o escalão de remuneração ou categoria profissional imediata, desde que tenha classificação média igual ou superior ao trabalhador da respectiva carreira profissional que seja detentor da menor classificação média e que tenha sido promovido ou tenha progredido no mesmo período de avaliação.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 8.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do acordo de empresa, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1) Técnicos de manutenção e fabrico (TMF) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de veículos e ao fabrico;
- 2) Técnicos de manutenção de instalações (TMI) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de instalações fixas, linha e edifícios;
- 3) Técnicos de electrónica e telecomunicações (TET) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção e instalação de equipamentos electrónicos e de telecomunicações;
- 4) Técnicos de actividades administrativas (TAA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a áreas ou técnicas específicas de organização ou produção administrativa;
- 5) Técnicos de actividades complementares (TAC) — carreira que engloba todas as categorias profissionais específicas das áreas de actividades complementares;
- 6) Técnicos de organização e informática (TOI) — carreira que engloba as categorias profissionais específicas das áreas de organização e informática;
- 7) Técnicos de tráfego e condução (TTC) — carreira que engloba as funções ligadas à gestão, controlo e execução do serviço público;
- 8) Técnicos de estudos e formação (TEF) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas ao apoio técnico, preparação de trabalho, métodos de manutenção e produção pedagógica;

- 9) Pessoal de funções de apoio (PFA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas à funções de apoio;
- 10) Pessoal auxiliar e ajudante (PAA) — carreira que engloba as categorias de apoio às diversas áreas da empresa.

Artigo 9.º

Estrutura das carreiras profissionais

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

Categorias:

1.1 — Qualificados:

Grupo A:

Operador de máquinas auxiliares.

Grupo B:

Limpador-reparador.

Grupo C:

Estofador.

Ferreiro.

Fundidor.

Funileiro-casquinheiro.

Galvanizador-polidor.

Mecânico de madeiras.

Moldador de fibra de vidro.

Grupo D:

Caldeireiro.

Fresador.

Serralheiro mecânico-ajustador.

Soldador.

Torneiro mecânico.

Bate-chapas.

Carpinteiro.

Electricista bobinador.

Electricista auto.
Electricista de veículos de tracção eléctrica.
Electromecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de carroçarias.
Pintor de publicidade.
Pintor de veículos e máquinas.
Reparador mecânico de eléctricos.
Rectificador mecânico.

1.2 — Altamente qualificados:

Técnico de manutenção e fabrico.

1.3 — Coordenação:

Operário-chefe.

Mestre.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico de manutenção e fabrico:

2.2.1 — A promoção a TMF abrange os trabalhadores integrados nos grupos C e D desta carreira em efetividade de funções, bem como os operários-chefes.

2.2.2 — A dotação máxima para esta categoria será de 30%.

2.3 — Pré-oficial:

O escalão de remuneração 5 dos grupos C e D corresponde a pré-oficial.

2.4 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para os grupos C e D, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado da avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

1 (TMF) — Técnicos de manutenção e fabrício

Escalão de remuneração

Categorias e acesso profissional

Escalão de remuneração	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Nível de qualificação																																	
NQ2 — Qualificados																																	
NQ3 — Altamente qualificados																																	
Grupos profissionais	A	B	C	D	TMF	Operário-chefe	Mestre																										
Grupos profissionais	A	B	C	D	TMF	Operário-chefe	Mestre																										
Nível de qualificação																																	

(1) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Progressão:

A — Automática.

S — Semiautomática.

M — Mérito.

Promocão:

C — Concurso.

E — Escolha.

M — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

1 — Categorias:

1.1 — Não qualificados:

Grupo A:

Servente de pedreiro.

1.2 — Qualificados:

Grupo B:

Canalizador.

Pedreiro.

Pintor de construção civil.

Grupo C:

Fogueiro.

Reparador-assentador.

Electromecânico de aparelhos de alta tensão.

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização.

Electricista-operador de quadro.

Electricista de instalações industriais.

Electricista montador de cabos.

Electricista montador de linhas aéreas.

1.3 — Altamente qualificados:

Técnico de manutenção industrial.

1.4 — Coordenação:

Operário-chefe.

Contramestre.

Mestre.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional, para as categorias desta carreira, estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico de manutenção de instalações:

2.2.1 — A promoção a TMI abrange, em princípio, os trabalhadores integrados nos grupos B e C desta carreira, em efectividade de funções, bem como os operários-chefes e contramestres.

2.2.2 — A dotação máxima para esta categoria será de 30%.

2.3 — Pré-oficial:

O escalão de remuneração 5, dos grupos B e C, corresponde a pré-oficial.

2.4 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para os grupos B e C, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato, desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração respeitando-se a ordem de classificação final.

2 (TMI) — Técnicos de manutenção de instalações

Escalão de remuneração

Categoriais e acesso profissional

Escalão de remuneração	Categoriais e acesso profissional		
17			
16			
15			
14		(1) — — —	
13		(M) — 5 10%	
12		(M) — 3 10%	(M) — 3 15% (E)
11		(M) — 3 15%	(M) — 3 15% (E)
10	(M) — 2 10%	(M) — 2 10%	(M) — 2 20%
9	(S) 8 4 20%	(S) 8 4 20%	(1) (E) — — —
8	(S) 5 2 20%	(S) 5 2 20%	
7	(S) 4 2 20%	(A) 1 — —	
6	(— — —)	(A) 1 — —	
5	(S) 8 4 20%	(A) 1 — —	
4	(S) 4 2 20%	(E) — — —	
3	(A) 1 — —		
2	(E) — — —		
1			
Grupos profissionais	Servente de pedreiro	A B	TMI Operário-chefe Contramestre Mestre
Nível de qualificação	NQ1	NQ2	NQ3

(1) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Progressão:

A — Automática.

S — Semiautomática.

M — Mérito.

Promoção:

C — Concurso.

E — Escolha.

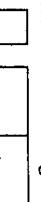
M — Mérito.

299

Bol. Trab. Emp., 1.ª série, n.º 8, 28/2/1993

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:



Concursado.



Escolhido.



Mérito.



Regime de acesso.

Regime de

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

Mecânico de telefones.

1.2 — Altamente qualificados:

Técnico de electrónica.

Electrotécnico de telefones.

Electrotécnico de instalações de potência.

1.3 — Coordenação:

Mestre.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Pré-oficial:

O escalão de remuneração 5 do mecânico de telefones corresponde a pré-oficial.

3 (TET) — Técnicos de electrónica e telecomunicações

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional			
17				
16				
15				
14		[- - -]		[- - -]
13		[M - 4 15 %]		[M - 3 20 %]
12		[M - 3 15 %]	(E) —	
11		[M - 2 15 %]		
10	(E) [- - -]	[S 4 2 20 %]		
9	[S 8 3 20 %]	(!) [- - -]		
8	[S 5 2 20 %]			
7	[A 1 - -]			
6				
5	[A 1 - -]			
4	(C) (E) —			
3				
2				
1				
Grupos profissionais	Mecânico de telefones	Técnico de electrónica, electrotécnico de telefones, electrotécnico de sistema de potência.	Mestre	
Nível de qualificação	NQ2		NQ3	

(!) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Legenda

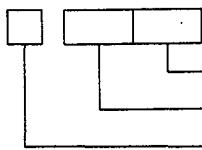
Progressão:

- [A] — Automática.
- [S] — Semiautomática.
- [M] — Mérito.

Promoção:

- (C) — Concurso.
- (E) — Escolha.
- (M) — Mérito.

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

Grupo A:

Escriturário.

Grupo B:

Inspector averiguante.

1.2 — Altamente qualificados:

Grupo C:

Documentalista auxiliar.

Agente de compras.

Instrutor de processos.

Secretário.

Analista de transportes.

Técnico de horários e escalas.

Técnico administrativo.

Mandatário do contencioso.

1.3 — Quadros médios:

Grupo D:

Controlador de *stocks*.

Secretário de direcção.

Analista de processos de contencioso.

Grupo E:

Secretário de administração.

Documentalista.

1.4 — Coordenação:

Subchefe de secção.

Chefe de secção.

Instrutor de processos-chefe.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico administrativo:

2.2.1 — A promoção a TA abrange, em princípio, os trabalhadores integrados nos grupos A e B desta carreira em efectividade de funções.

2.3 — Estagiário:

O escalão de remuneração 5 do grupo A corresponde a estagiário.

2.4 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para os grupos A e B, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a classificação final.

4 (TAA) — Técnicos de actividades administrativas

Bol. Trab. Emp., 1.ª série, n.º 8, 28/2/1993

302

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional		
	Acesso ao escalão seguinte:	Densidade de promoção anual:	Tempo de permanência máx./mín.
17			
16			
15			
14			
13			
12			
11			
10	(M) - 2 10 %	S 8 3 20 %	S 4 2 20 %
9	S 8 3 20 %	S 5 2 20 %	(¹)
8	S 5 2 20 %	A 1 - -	(C) (E) —
7	A 1 - -	(C) (E) —	
6			
5	A 1 - -		
4	(C) (E) —		
3			
2			
1			
Grupos profissionais	A B C	Subchefe de secção	Chefe de secção
Nível de qualificação		NQ2	D E
		NQ3	
		NQ4	

(¹) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Progressão:

- A — Automática.
- S — Sémiautomática.
- M — Mérito.

Promoção:

- C — Concurso.
- E — Escolha.
- M — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:



- Acesso ao escalão seguinte:
- C — Concurso.
- E — Escolha.
- M — Mérito.

Densidade de promoção anual:

- Densidade de promoção anual:
- A — Alta.
- B — Bem alta.
- C — Média.
- D — Bem baixa.
- E — Baixa.

Tempo de permanência máx./mín.:

- Tempo de permanência máx./mín.:
- M — Muito curto.
- B — Curto.
- C — Médio.
- D — Longo.
- E — Muito longo.

Regime de acesso:

Técnicos de actividades complementares (TAC)

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

Grupo A:

Reparador-verificador de aparelhos de extinção de incêndio.

Entregador de ferramentas e materiais.

Grupo B:

Cobrador de tesouraria.

Apontador.

Relojoeiro.

Telefonista.

Grupo C:

Visitador.

Grupo D:

Caixa-bilheteiro.

Grupo E:

Fotógrafo-montador.

Fiel de armazém.

Composer.

Encadernador.

Impressor.

1.2 — Altamente qualificados:

Técnico de actividades complementares.

1.3 — Coordenação:

Fiel-chefe.

Operário-chefe.

Chefe de armazém.

Mestre.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional, para as categorias desta carreira, estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico de actividades complementares:

2.2.1 — A promoção a TAC abrange, em princípio, os trabalhadores integrados no grupo E desta carreira, em efectividade de funções, bem como os operários-chefes e fiéis-chefes.

2.2.2 — A dotação máxima para esta categoria será de 30 %.

2.3 — Pré-oficial, estagiário e ajudante:

O escalão de remuneração 5, do grupo E, corresponde a pré-oficial ou a fiel de armazém estagiário, que evoluem automaticamente a ajudante de fiel de armazém que evolui por escolha.

2.4 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para o grupo E os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem da classificação final.

5 (TAC) — Técnicos de actividades complementares

Escalão de remuneração

Categorias e acesso profissional

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional		
17			
16			
15			
14			[— — —]
13			[M] — 5 10%
12			[M] — 3 10% [— — —] (E)
11			[— — —]
10			[— — —] S [10 4 20%] (M) — 2 10%
9			[— — —] M — 4 15% S [6 2 20%] S [8 4 20%] (E)
8			S [10 4 20%] S [11 4 20%] A [1 — —] S [5 2 20%]
7			S [6 2 20%] S [6 2 20%] (C) (E)
6			S [6 2 20%] (E) [— — —] A [1 — —]
5			S [6 2 20%] (E) [— — —] (2) A [1 — —] (C) (E)
4			A [1 — —] (E) [— — —]
3			(E) [— — —]
2			
1			
Grupos profissionais	A	B	C
			D
Nível de qualificação	NQ2		
	NQ3		
	TAC		
	Operário-chefe Fiel-chefe		
	Mestre Chefe de armazém		

Bol. Trab. Emp., 1.ª série, n.º 8, 28/2/1993 304

Progressão:

A — Automática.

S — Semiautomática.

M — Mérito.

Promoção:

C — Concurso.

E — Escolha.

M — Mérito.

(1) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

(2) A promoção do ajudante de armazém incluído neste escalão é feita por escolha, ao abrigo do fixado no n.º 2.3.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:

Densidade de promoção anual.

Regime de acesso.

Carreira 6

Técnicos de organização e informática (TOI)

1 — Carreiras:

1.1 — Altamente qualificados:

Técnico de organização e métodos.
Operador de informática.

1.2 — Quadros médios:

Programador.
Analista de informática.
Técnico de sistemas.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias integrantes desta carreira são as fixadas no quadro anexo.

6 (TOI) — Técnicos de organização e informática

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional				
17.....				- - -	- - -
16.....			- - -	M - 3 20 %	M - 2 20 %
15.....	- - -	- - -	M - 3 20 %	M - 2 20 %	(E) -
14.....	M - 4 20 %	M - 4 20 %	M - 2 20 %	(E) -	
13.....	M - 3 20 %	M - 3 20 %	M - 2 20 %		
12.....	M - 2 20 %	M - 2 20 %	(C) (E) -		
11.....	M - 2 20 %	(C) (E) -			
10.....	(!) - - -				
9.....	(C) (E) -				
8.....					
7.....					
6.....					
5.....					
4.....					
3.....					
2.....					
1.....					
Grupos profissionais	Técnico de organização e métodos	Operador de informática	Programador	Analista de informática	Técnico de sistemas
Nível de qualificação	NQ3		NQ4		

(!) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Legenda

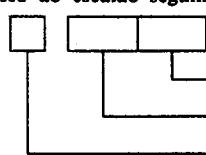
Progressão:

- [A] — Automática.
- [S] — Semiautomática.
- [M] — Mérito.

Promoção:

- (C) — Concurso.
- (E) — Escolha.
- (M) — Mérito.

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução (TTC)

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

Bilheteiro de postos de informação.
Motorista de ligeiros e pesados.
Motorista de serviços públicos.
Guarda-freio.

1.2 — Altamente qualificados:

Técnico de tráfego e condução.
Controlador de tráfego.

1.3 — Coordenação:

Inspector.
Inspector-chefe.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a técnico de tráfego e condução:

2.2.1 — A promoção a TTC abrange os motoristas de serviço público e guarda-freios em efectividade de funções.

2.2.2 — A dotação máxima para esta categoria será de 30%.

2.3 — Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção ou progressão fixadas para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviços públicos ou guarda-freio, estes poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

2.4 — Acesso à categoria de inspector:

O acesso à categoria de inspector far-se-á a partir das categorias de técnico de tráfego e condução e controlador de tráfego.

7 (TTC) – Técnicos de trânsito e condução

Escalão de remuneração

Categorias e acesso profissional

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional		
17			
16			
15			
14			
13			
12			
11			
10			
9			
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
Grupos profissionais	Motorista de ligeiros e pesados	Bilheteiro de PIP Motorista de SP Guarda-freio	TTC Controlador de trânsito Inspector Inspector-chefe
Nível de qualificação	NQ2	NQ3	

Progressão:

A — Automática.

S — Semiautomática.

M — Mérito.

Promoção:

C — Concurso.

E — Escolha.

M — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

1 — Categorias:

1.1 — Qualificados:

- Desenhador artístico.
- Desenhador técnico.
- Preparador de trabalho.

1.2 — Altamente qualificados:

- Técnico assistente.
- Desenhador de estudos.
- Agente de métodos.
- Orçamentista.
- Analista de trabalhos.
- Instrutor.

1.3 — Quadros médios:

- Técnico de higiene e segurança.
- Enfermeiro.
- Desenhador de arte finalista.
- Desenhador-maquetista.
- Desenhador-projectista.
- Instrutor-coordenador.
- Instrutor-coordenador-geral.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Evolução profissional dos desenhadores:

Às promoções de desenhador técnico ou artístico para desenhador de estudos não é aplicado o disposto no n.º 2.2 do artigo 6.º deste regulamento.

Os trabalhadores serão colocados, no mínimo, no mesmo escalão de remuneração, mantendo a sua evolução profissional a partir do escalão de remuneração em que forem integrados.

2.3 — Evolução profissional do instrutor-coordenador-geral:

Para além da evolução profissional fixada no quadro anexo, o instrutor-coordenador-geral poderá evoluir para o escalão de remuneração 17, por escolha; exigindo-se um resultado de avaliação de desempenho médio de *Bom* nos quatro anos de tempo de permanência exigido.

2.4 — Outros:

À evolução profissional do técnico assistente para agente de métodos e deste e de orçamentista para analista de trabalhos será aplicado regime idêntico ao fixado para a promoção do desenhador artístico ou técnico.

2.5 — Desenhador tirocinante:

O primeiro escalão de remuneração dos desenhadores artístico e técnico corresponde ao desenhador tirocinante.

8 (TEF) — Técnicos de estudos e formação

Categorias e acesso profissional

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional									
	Acesso ao escalão seguinte:			Densidade de promoção anual			Tempo de permanência máx./mín.			
17										
16										
15										
14										
13										
12										
11										
10										
9	S - 4 20%	S 5 2 20%	A 1 - -	A 1 - -	(E) —					
8	S 5 2 20%	A 1 - -	(E) —	(C) (E)						
7	A 1 - -	(E) —								
6										
5	A 1 - -									
4										
3										
2										
1										
Grupos profissionais	Desenhador técnico Desenhador artístico	Preparador de trabalhos	Técnico assistente	Desenhador de estudos	Organismista Agente de métodos	Análise de trabalhos Instrutor	Enfermeiro, técnico hig. seg. e desenh. a. f./proj./maq.	Instrutor-coordenador	Instrutor-coordenador geral	NQ4
Nível de qualificação	NQ2		NQ3		NQ4					

Progressão:

Promoção:

Legenda

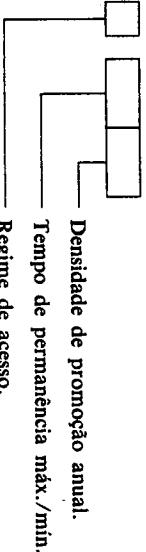
Acesso ao escalão seguinte:

- (C) — Concurso.
- (E) — Escolha.
- (M) — Mérito.

Progressão:

- (A) — Automática.
- (S) — Setaautomática.
- (M) — Mérito.

Régime de acesso.



Pessoal de funções de apoio (PFA)

1 — Categorias:

1.1 — Não qualificados:

Grupo A:

Fiel de apoio social.
Arquivista-recepção.
Operador arquivista.

Grupo B:

Contínuo.

Grupo C:

Operador administrativo.

Grupo D:

Arquivista técnico.
Caixa de balcão.
Vigilante-segurança.

Grupo E:

Cortador.
Barbeiro.
Caixeiro.

Grupo F:

Estagiário de balcão.

Grupo G:

Empregado de balcão.

1.2 — Coordenação:

Barbeiro-chefe.
Caixeiro-encarregado.
Chefe de balcão.
Controlador de actividades gerais.
Cortador-encarregado.
Vigilante-chefe.
Coordenador de microfilmagem.
Chefe de cantina.

2 — Acessos e evolução profissional:

2.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

2.2 — Acesso a empregado de balcão:

O acesso a empregado de balcão será feito por mérito, em função da avaliação de desempenho, a partir de estagiário de balcão.

2.3 — Evolução profissional do operador administrativo:

O acesso do operador administrativo ao escalão de remuneração 9 é feito por escolha da hierarquia, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) As funções que o trabalhador passará a desempenhar (ou que já desempenha) têm exigências técnicas ou responsabilidades superiores ao usual para trabalhadores desta categoria;
- b) Deverá ter aprovação em curso de formação profissional adequada às funções que irá desempenhar;
- c) A progressão para o escalão de remuneração 10 é idêntico à estipulada para o escriturário (grupo A, carreira TAA).

9 (PFA) — Pessoal de funções de apoio

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional		
	17	16	15
17			
16			
15			
14			
13			
12			
11			
10			
9			
8			
7			
6			
5	S 10 4 20 %	S 6 2 20 %	A 1 - -
4	S 6 2 20 %	A 1 - -	(M) - 2 20 %
3	A 1 - -	(E) - - -	(A) 1 - -
2	(E) - - -		(E) - - -
1			
Grupos profissionais	A	B	
Nível de qualificação	NQ1	NQ2	NQ3

(1) A extinguir quando tiver efectivo nulo.

Progressão:

A — Automática.

S — Semiautomática.

M — Mérito.

Promoção:

C — Concurso.

E — Escolha.

(M) — Mérito.

Legenda

Acesso ao escalão seguinte:

□ —

□ —

□ —

Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

1 — Categorias:

Auxiliar.
Limpador-lavador.
Operador de veículos auxiliares.
Ajudante.

2 — Acessos e evolução profissional:

3.1 — Condições gerais:

As condições gerais de acesso e evolução profissional para as categorias desta carreira estão fixadas no quadro anexo.

10 (PAP) — Pessoal auxiliar e praticante

Escalão de remuneração	Categorias e acesso profissional		
17			
16			
15			
14			
13			
12			
11			
10			
9			
8			
7			
6			
5		- - -	- - -
4		S 10 4 20 %	S 6 2 20 %
3	- - -	S 6 2 20 %	A 1 - -
2	S 6 2 20 %	A 1 - -	
1	A 1 - -		
Grupos profissionais	Auxiliar Limpador-lavador Operador de veículos auxiliar		Ajudante
Nível de qualificação		NQ1	

Legenda

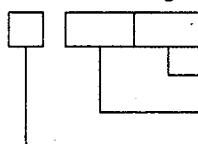
Progressão:

- [A] — Automática.
- [S] — Semiautomática.
- [M] — Mérito.

Promoção:

- (C) — Concurso.
- (E) — Escolha.
- (M) — Mérito.

Acesso ao escalão seguinte:



Densidade de promoção anual.

Tempo de permanência máx./mín.

Regime de acesso.

Artigo 10.º

Funções de início de carreira

Nos casos em que as categorias que integram as carreiras escritas no artigo 9.º deste regulamento prevejam a situação de pré-oficial, estagiário, praticante ou tirocinante, entende-se que estas posições correspondem aos trabalhadores que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se preparam para o exercício pleno das funções correspondentes à respectiva categoria.

CAPÍTULO III

Categorias de chefia

Artigo 11.º

Categorias de chefia

1 — Categorias:

Sem prejuízo do exercício de funções de coordenação e da atribuição do prémio correspondente, conforme definido em cada caso, aos profissionais que possuem qualquer das categorias de coordenação contidas nas carreiras a que se refere o artigo 9.º, são categorias de chefia as seguintes:

- Analista de transportes-coordenador.
- Coordenador administrativo.
- Coordenador técnico.
- Coordenador de tráfego.
- Técnico de horários e escalas-coordenador.
- Construtor civil.
- Enfermeiro-coordenador.
- Coordenador geral administrativo.
- Coordenador geral analista de transportes.
- Coordenador geral de horários e escalas.
- Coordenador geral técnico.
- Coordenador geral de tráfego.
- Desenhador-chefe.
- Construtor civil sénior.
- Desenhador-coordenador.

2 — Posicionamento na grelha salarial:

As categorias de chefia, em função das necessidades da empresa e do nível de desempenho, serão atribuídos os seguintes escalões de remuneração:

2.1 — Escalões de remuneração 14 e 15:

- Analista de transportes-coordenador.
- Coordenador administrativo.
- Coordenador técnico.
- Coordenador de tráfego.
- Técnico de horários e escalas-coordenador.
- Enfermeiro-coordenador.
- Coordenador geral administrativo.
- Coordenador geral analista de transportes.
- Coordenador geral horários e escalas.
- Coordenador geral técnico.
- Coordenador geral de tráfego.
- Desenhador-chefe.
- Construtor civil sénior.
- Desenhador-coordenador.

2.2 — Escalões de remuneração 15 e 16:

- Construtor civil.
- Coordenador geral administrativo.

Coordenador geral analista de transportes.

Coordenador geral horários e escalas.

Coordenador geral técnico.

Coordenador geral de tráfego.

Desenhador-chefe.

2.3 — Escalões de remuneração 16 e 17:

Construtor civil sénior.

Desenhador-coordenador.

3 — Acesso e evolução profissional:

3.1 — Acesso:

O acesso a qualquer das categorias de chefia é feito por escolha.

3.2 — Progressão:

3.2.1 — Regime geral:

A progressão ao 2.º escalão de remuneração de cada categoria é feito por mérito, em função da avaliação de desempenho, tendo como tempo de permanência mínimo quatro anos e densidade de progressão anual de 30%.

3.2.2 — Acesso dos coordenadores-gerais:

O acesso dos coordenadores-gerais das diversas áreas ao escalão de remuneração 17 será feito por escolha, exigindo-se um resultado da avaliação de desempenho média de *Bom* nos quatro anos de permanência mínima exigida.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 12.º

Alteração de designação

As categorias existentes e cujas funções são integradas em categorias novas, têm na tabela de integração, descrita no artigo 13.º, a correspondência entre a situação actual e a prevista neste regulamento.

Artigo 13.º

Esquema de integração

A integração no regulamento de carreiras profissionais das categorias actualmente existentes é feita nos termos da tabela do anexo A, tendo em consideração o disposto no artigo 12.º

Artigo 14.º

Categorias de extinção a médio prazo

1 — As categorias profissionais que, embora tenham deixado de ser necessárias à actividade da empresa, possuem efectivo não reconvertível de imediato não figuram na estrutura de carreiras do presente regulamento nem para as mesmas estão considerados sistemas de evolução profissional.

2 — Para estas categorias profissionais mantêm-se transitoriamente em vigor as definições de funções do presente AE1, enquanto possuírem efectivo.

3 — Para efeito do disposto neste artigo consideram-se as seguintes categorias:

- Costureira.
- Cobrador de tráfego.
- Coordenador de cargas e descargas.
- Motorista-arrumador.
- Alfaiate.

Artigo 15.^º

Divulgação de listas de promoção

No termo do processo de avaliação de desempenho a empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, publicando as listas ordenadas pela classificação média acumulada dos trabalhadores, promovidos e não promovidos.

Artigo 16.^º

Aplicabilidade do regulamento

1 — O presente regulamento é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo AE geral da CCFL, que se encontrem ao serviço a partir da data da assinatura.

2 — Excluem-se do disposto no número anterior os trabalhadores que, embora sendo abrangidos pelo referido AE, auferem remunerações do AE dos quadros.

Artigo 17.^º

Promoções por entrada em vigor

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento progredirão para o escalão de remuneração

imediatamente ao que detiverem à data da sua entrada em vigor um ano após essa data.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior será atribuída, durante o primeiro ano de validade do RCP um acréscimo na remuneração base por forma a atingirem os limites máximos referidos na coluna «Sálarios a processar» do anexo A à tabela salarial que vier a ser acordada para vigorar em 1992.

3 — Exclusivamente para efeitos de posteriores promoções ou progressões, as progressões a que se refere o n.º 1 retroagem à data de entrada em vigor do presente regulamento, ou seja, iniciar-se-á assim a contagem da antiguidade no escalão de remuneração para o qual se dará a integração dos trabalhadores ao abrigo do n.º 1 do presente artigo, sem prejuízo do estipulado nas alíneas f) e g) do protocolo de revisão do AE celebrado entre a CCFL e os sindicatos outorgantes em 8 de Abril de 1992.

Artigo 18.^º

Produção de efeitos

O presente regulamento entra em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 1992.

Artigo 19.^º

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas todas as disposições constantes do acordo de empresa contrárias ao presente regulamento, por se considerar que este é globalmente mais favorável que as disposições análogas constantes do acordo em vigor.

ANEXO A

Integração das categorias do AE1 no regulamento de carreiras profissionais

Gr. AE1	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira Código
1	Auxiliar (oficina) — 2 anos			10 — PAA
	Auxiliar (tráfego) — 2 anos			10 — PAA
	Auxiliar (apoio social) — 2 anos			10 — PAA
2	Auxiliar (oficina)			10 — PAA
	Auxiliar (tráfego)			10 — PAA
	Auxiliar (apoio social)			10 — PAA
	Auxiliar de armazém			10 — PAA
	Limpador-lavador — 2 anos			10 — PAA
	Operador de máquinas heliográficas			10 — PAA
	Operador de veículos auxiliares — 2 anos			10 — PAA
3	Ajudante — 2 anos	A extinguir.		10 — PAA
	Arquivista-recepção — 2 anos			9 — PFA
	Batedor de maço — 2 anos			
	Estafeta — 2 anos			
	Fiel de apoio social — 2 anos	A extinguir.		9 — PFA
	Limpador-lavador			10 — PAA
	Operador-arquivista — 2 anos			9 — PFA
	Operador de veículos auxiliares			10 — PAA
	Servente de pedreiro — 2 anos			2 — TMI

Gr. AEI	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira Código
4	Ajudante Arquivista-recepção Batedor de maço Contador de materiais — 2 anos Contínuo — 2 anos Controlador de caixa — 2 anos Cortador praticante Costureira estagiária Entregador de ferramentas e materiais — 2 anos Estafeta Estagiário de balcão Fiel de apoio social Limpador-lavador — qualificado Operador administrativo — 2 anos Operador arquivista Operador de máquinas auxiliares — 2 anos Operador de veículos auxiliares — qualificado Praticante Reparador-verificador de aparelhos de extinção de incêndios — 2 anos Servente de pedreiro	A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir.		10 — PAA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 10 — PAA 9 — PFA 9 — PFA 1 — TMF 1 — TMF 5 — TAC 2 — TMI
5	Ajudante de fiel de armazém Arquivista-recepção — qualificado Arquivista técnico — 2 anos Batedor de maço — qualificado Caixa de balcão — 2 anos Cobrador de tráfego estagiário — 6 meses Contador de materiais Contínuo Controlador de caixa Costureira — 2 anos Dactilógrafo estagiário Desenhador tirocinante Entregador de ferramentas e materiais Escriturário estagiário Estafeta — qualificado Fiel de apoio social — qualificado Guarda — 2 anos Limpador-reparador — 2 anos Lubrificador — 2 anos Operador administrativo Operador arquivista — qualificado Operador de máquinas auxiliares Operador de recolha de dados estagiário Pré-oficial Reparador-verificador de aparelhos de extinção de incêndios Servente de pedreiro — qualificado	A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir. Extinguir/reconversão Extinguir/redefinição A extinguir. A extinguir.	Contínuo Vigilante/segurança	5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 1 — TMF 8 — TEF 5 — TAC 4 — TAA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 1 — TMF 9 — PFA 9 — PFA 1 — TMF 5 — TAC 5 — TAC 2 — TMI
6	Alfaiate — 2 anos Apontador — 2 anos Arquivista técnico Barbeiro — 2 anos Caixa de balcão Caixeiro — 2 anos Calceteiro — 2 anos Canalizador — 2 anos Cobrador de tesouraria — 2 anos Cobrador de tráfego — 2 anos Compositor — 2 anos Contador de materiais — qualificado Contínuo — qualificado Controlador de caixa — qualificado Correeiro — 2 anos Cortador — 2 anos Costureira Cozinheiro — 2 anos Empregado de balcão — 2 anos Encadernador — 2 anos Entregador de ferramentas e materiais — qualificado Estofador — 2 anos Ferreiro — 2 anos Fiel de armazém — 2 anos Fotógrafo-montador — 2 anos Fundidor — 2 anos Funileiro-casquinheiro — 2 anos Galvanizador-polidor — 2 anos	A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir quando vagar. A extinguir.		5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 2 — TMI 5 — TAC 5 — TAC 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 9 — PFA 5 — TAC 5 — TAC 1 — TMF 1 — TMF 5 — TAC 5 — TAC 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF 1 — TMF

Gr. AEI	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira — Código
10	Preparador de trabalhos — qualificado Secretário Técnico administrativo — 2 anos Técnico admin./gab. org. métodos — 2 anos Técnico assistente Técnico de electrónica Técnico de horários e escalas Verificador de qualidade — 2 anos	A extinguir. A extinguir.		8 — TEF 4 — TAA 4 — TAA 8 — TEF 3 — TET 4 — TAA
11	Agente de métodos Agente de compras especializado Analista de transp. espec. — 2 anos Analista de transportes — qualificado Assistente de publicidade — qualificado Controlador de informática — qualificado Controlador de tráfego — qualificado Desenhador de estudos — qualificado Documentalista auxiliar — qualificado Electrotécnico de telefones — qualificado Instrutor de processos — qualificado Mandatário de contencioso Operador de recolha de dados especializado Operador de informática — 2 anos Operário-chefe — qualificado Orçamentista Perito de contencioso — qualificado Secretário — qualificado Técnico administrativo Técnico admin./gab. org. métodos Técnico de electrónica — qualificado Técnico de horários e escalas esp. — 2 anos Técnico de horários e escalas — qualificado Verificador de qualidade	Extinção/reconversão Extinção/reconversão Extinção/reconversão A extinguir. Extinção/reconversão A extinguir.	Técnico administrativo. Técnico administrativo. Técnico administrativo. Técnico de organização e métodos.	8 — TEF 4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA 7 — TTC 8 — TEF 4 — TAA 3 — TET 4 — TAA 4 — TAA 6 — TOI 1 — TMF 8 — TEF 4 — TAA 4 — TAA 6 — TOI 3 — TET 4 — TAA 4 — TAA
12	Agente de métodos — qualificado Analista de transportes espec. Chefe de quadro da subest. do Arco Cego Contramestre Controlador de stocks — 2 anos Desenhador de arte finalista — 2 anos Desenhador-maquetista — 2 anos Desenhador-projectista — 2 anos Enfermeiro — 2 anos Fiscal de trabalhos — 2 anos Inspector Instrutor Mandatário contencioso — qualificado Orçamentista — qualificado Operador de informática Operador de recolha de dados esp. — qualificado Secretário de direcção — 2 anos Subchefe de caixa local Subchefe de secção Técnico de horários e escalas especial Verificador de qualidade — qualificado	A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir. A extinguir.		8 — TEF 4 — TAA 2 — TMI 4 — TAA 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 7 — TTC 8 — TEF 4 — TAA 8 — TEF 6 — TOI 4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA
13	Analista de transportes esp. — qualificado Bibliotecário de informática Chefe de armazém Chefe de caixa local Chefe de cantina Chefe de quadro da subest. de Santos Chefe de secção Chefe de secção-monitor de inf. Controlador de stocks Técnico de higiene e segurança (deleg. seg.) — 2 anos Desenhador de arte finalista Desenhador-maquetista Desenhador-projectista Documentalista — 2 anos Enfermeiro Fiscal de trabalhos Inspector-chefe Instrutor-coordenador Instrutor de processos-chefe	Extinção/reconversão A extinguir. A extinguir. A extinguir.	Técnico administrativo.	4 — TAA 5 — TAC 9 — PFA 4 — TAA 4 — TAA 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 4 — TAA 8 — TEF 7 — TTC 8 — TEF 4 — TAA

Gr. — AE1	Categoria profissional	Proposta	Categoria nova	Carreira Código
13	Mestre Operador de informática — qualificado Programador Secretário de administração — 2 anos Secretário de direcção Técnico administrativo — qualificado Técnico administrativo/g. o. met. — qualificado Técnico de horários e escalas esp. — qualificado	Extinção/reconversão	Técnico de organização e métodos.	1 — TMF 6 — TOI 6 — TOI 4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA 6 — TOI 4 — TAA
14	Analista de processos contencioso Analista de transportes coordenador Controlador de stocks — qualificado Coordenador administrativo Coordenador técnico Coordenador de tráfego Técnico de higiene e segurança (deleg. seg.) Desenhador de arte finalista — qualificado Desenhador-maquetista — qualificado Desenhador-projectista — qualificado Documentalista Enfermeiro-coordenador Instrutor técnico Programador analista Programador — qualificado Secretário de administração Técnico de horários e escalas coordenador	Extinção/redefinição	Instrutor-coordenador Programador	4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA 4 — TAA 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 4 — TAA 8 — TEF 8 — TEF 8 — TEF 6 — TOI 6 — TOI 4 — TAA
15	Analista de estudos e projectos Analista de sistemas Construtor civil — ag. técn. arq. eng. Coordenador geral administrativo Coordenador geral analista de transportes Coordenador geral de horários e escalas Coordenador geral técnico Coordenador geral de tráfego Desenhador-chefe Documentalista — qualificado Instrutor técnico geral	A extinguir. Extinção/redefinição	Analista de informática	6 — TOI 4 — TAA 8 — TEF
16	Analista de estudos e projectos — qualificado Analista de sistemas — qualificado Construtor civil sénior Desenhador coordenador	A extinguir. Extinção/redefinição	Analista de informática	6 — TOI

Alterações ao clausulado do AE1

A entrada em vigor das disposições contidas e subjacentes ao regulamento de carreiras profissionais provocará, em princípio, a necessidade de revisão ou supressão de algumas das cláusulas que, no AE1, regulamentem sobre a mesma matéria.

Assim, considera-se necessário que, no referido clausulado, sejam introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 14.^a

Categorias profissionais

1 — (Nova redacção.) Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no regulamento de carreiras profissionais (anexo I).

Cláusula 15.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — (Nova redacção.) Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo 2.º, artigo 8.º, do regulamento de carreiras profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no capítulo 3.º, artigo 11.º, do mesmo regulamento.

Cláusula 16.^a

Formação e acesso profissional

4 — (Nova redacção.) Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação

em tais acções, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5 — (Anular.)

6 — (Anular.)

8 — (Anular.) (RCP)

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção

1 — [...] ao estabelecido no regulamento de carreiras profissionais.

5 — (Anular.)

7 — (Anular.)

Cláusula 20.^a

Passagem automática de grupo

1 — (Nova redacção.) Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de grupo realizar-se-á em conformidade com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho.

2 — (Nova redacção.) Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3 — (Redacção idêntica à do n.º 5 do AE.)

Cláusula 22.^a

Concursos

1 — (Nova redacção.) Nos casos expressamente previstos no regulamento de carreiras profissionais e outros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa, será aberto concurso.

Cláusula 23.^a

Preenchimento de vagas de guarda-freio

(Anular.)

Cláusula 24.^a

Passagem semiautomática

(Anular.)

Cláusula 25.^a

Apendizagem e carreira profissional

(Anular.)

Cláusula 46.^a

Condução de veículos com obliteradores e agente único

1 — Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal igual a 27% da sua retribuição normal.

2 — O subsídio referido no n.º 1 não é acumulável com o subsídio de ajuramentação.

Cláusula 47.^a

Ajuramentação

1 — Os controladores de tráfego no desempenho das suas funções têm direito a um subsídio de ajuramentação calculado de forma idêntica e na mesma percentagem do subsídio de agente único.

2 — Os inspectores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, no desempenho das suas funções têm direito a um subsídio de ajuramentação correspondente a 17% da sua retribuição normal.

3 — Os subsídios referidos nos pontos anteriores manterão o valor de 15,5% da retribuição normal, produzindo efeitos à data de produção de efeitos da primeira promoção de qualquer trabalhador a técnico de tráfego e condução.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este subsídio que se encontram no desempenho de funções diversas das correspondentes à sua categoria, no interesse da empresa, mantêm o direito ao respectivo subsídio, excepto se, pelo desempenho daquelas funções, lhes for atribuída uma retribuição superior.

Cláusula 48.^a-B

Subsídio de instrução

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio de valor correspondente a 17% calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, não acumulável com qualquer outro subsídio ou abono, com excepção da isenção de horário de trabalho.

2 — A este subsídio é aplicado o disposto no n.º 3 da cláusula 47.^a («Ajuramentação»).

Regulamento de avaliação de desempenho do AE1

Artigo 1.º

Objectivos

1 — A avaliação de desempenho é um sistema de notação profissional que, realizado através de um método de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, no seu relacionamento, nos seus conhecimentos e responsabilidades, permite valorar o modo como a sua atitude profissional se adequa ao seu posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2 — A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1 — O conhecimento integral das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

2.2 — A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

2.3 — A melhoria da comunicação no seio da empresa;

2.4 — Orientar o desenvolvimento de capacidades através do estabelecimento de planos de formação mais adequados;

2.5 — Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., abrangidos pelo regulamento de carreiras profissionais, que constitui o anexo I do AE em vigor.

Artigo 3.º

Competências

1 — É da competência da empresa:

1.1 — Elaborar, de acordo com os «factores de desempenho» e respectivas ponderações definidos no âmbito do presente regulamento, o instrumento de notação destinado à avaliação de cada trabalhador (anexo A) (*);

1.2 — Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de notação pelos trabalhadores e pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos, progressões e promoções, à luz do disposto no regulamento de carreiras profissionais;

1.3 — Divulgar os resultados da avaliação de desempenho;

1.4 — A empresa elaborará anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico e que versará os resultados obtidos, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos.

2 — É da competência das hierarquias (notadores) de cada trabalhador:

2.1 — Avaliar o trabalhador, assinalando, no instrumento de notação, a respectiva «entrada valorativa» de cada «factor de desempenho»;

2.2 — Através da realização de uma entrevista, dar conhecimento da avaliação a cada trabalhador e tomar conhecimento da auto-avaliação do mesmo, promovendo a sua apreciação conjunta;

2.3 — Assinar o instrumento de notação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação de desempenho, anexando a ficha de auto-avaliação e outros eventuais elementos de fundamentação desta e entregando cópia da ficha de notação;

2.4 — Promover a entrega de cópia do instrumento de notação, contendo a informação da pontuação final a cada um dos notados no prazo de (cinco) (**) dias úteis após a realização da entrevista.

(*) Constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função.

(**) Prazo a definir.

3 — É da competência das organizações sindicais:

3.1 — Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo da avaliação de desempenho referido no n.º 1.4;

3.2 — Emitir os pareceres referidos no artigo 12.º;

3.3 — Fundamentar os recursos.

Artigo 4.º

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho baseia-se nos elementos recolhidos ao longo do período a que reporta em relação ao desempenho individual de cada trabalhador, enquanto titular de um posto de trabalho.

2 — A avaliação de desempenho é feita através do seguinte conjunto de factores de desempenho:

Factor	Atributo
1 — Aperfeiçoamento profissional.	Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.
2 — Responsabilidade	Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.
3 — Qualidade de trabalho.	Perfeição na execução do trabalho produzido.
4 — Rendimento do trabalho.	Quantidade do trabalho produzido dentro dos prazos fixados.
5 — Adaptação às condições de trabalho.	Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que a função se desenvolve.
6 — Relações humanas	Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.
7 — Iniciativa/criatividade.	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.
8 — Espírito de equipa	Facilidade de integração, participação e cooperação em trabalho de equipa.
9 — Liderança	Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.
10 — Motivação	Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.
11 — Análise e síntese	Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.
12 — Facilidade de expressão.	Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.
13 — Conhecimentos profissionais.	Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.
14 — Apresentação	Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.

3 — Cada factor de desempenho é graduado numa escala de cinco «entradas valorativas»:

- 1) *Mediocre*;
- 2) *Insuficiente*;
- 3) *Médio*;
- 4) *Bom*;
- 5) *Muito bom*.

4 — A avaliação de desempenho é feita por dois níveis de notação:

4.1 — O 1.º nível de notação, composto pela chefia directa de nível mais elevado, faz a valoração dos factores de desempenho, de acordo com o descrito no n.º 3 deste capítulo.

4.2 — O 2.º nível de notação, composto pelo 1.º nível de chefias superiores, procede à quantificação de cada factor; determina o resultado correspondente — *pontuação final* — e promove as entrevistas com os notados.

5:

5.1 — As pontuações finais de todos os notados serão objecto de homogeneização, de carácter estatístico, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através do método quantitativo seguinte, para determinação da nota final:

$$NF = PF + (M - n) \times G$$

em que:

NF = nota final do avaliado;

PF = pontuação final do avaliado atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M = média simples dos notadores da sua carreira;

n = média simples das avaliações do seu notador de 2.º nível para a sua carreira;

G = grau de homogeneização (0,3).

5.2 — Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6 — A qualidade de desempenho, relacionada com os aspectos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto é determinada pela metodologia constante do anexo B, será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho — *classificação final* — de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual Percentagem		Parcela a adicionar à nota final Percentagem
De	A	
0,00	1,49	5
1,50	3,49	4
3,50	6,49	3
6,50	9,49	2
9,50	12,49	1
12,50	100,00	0

7 — A classificação final, assim obtida, será expressa em percentagem com arredondamento às centésimas.

8 — Para efeitos das disposições constantes no regulamento de carreiras profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa	<i>Medíocre</i> <i>Insuficiente</i>	-	20,00 38,00
Positiva	<i>Médio</i> <i>Bom</i> <i>Muito bom</i>	38,01 64,01 90,01	64,00 90,00 -

9 — Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados, por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima positiva, conforme estabelecido no n.º 8 deste artigo.

10 — Nos casos referidos no número anterior poderá, caso a hierarquia entenda existir período de prestação de trabalho suficiente, ser o trabalhador avaliado, desde que o resultado dessa avaliação seja positivo.

Artigo 5.º

Homologação

1 — A classificação final de cada notado será objecto de homologação da responsabilidade da chefia de 1.ª linha da estrutura onde se encontra inserido.

2 — Após esta homologação, a classificação final produzirá efeitos nos termos do regulamento de carreiras profissionais, sendo introduzida no cadastro individual do trabalhador.

Artigo 6.º

Intervenção dos notados

1 — Cada trabalhador fará com carácter facultativo a sua auto-avaliação em ficha que lhe será distribuída para o efeito e a qual entregará no momento da entrevista.

2 — A cada trabalhador notado e após tomar conhecimento da sua avaliação compete:

2.1 — Assinar o instrumento de notação, sem o que não será a sua avaliação de desempenho, do período a que se reporta, considerada válida, nem conferindo direito a recurso.

2.2 — Solicitar, sempre que o entenda, a inclusão de informação complementar julgada útil para o seu desenvolvimento profissional.

Artigo 7.º

Recursos

1 — Após o conhecimento da pontuação final atribuída, o trabalhador poderá recorrer da sua avaliação.

2:

2.1 — Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos factores em que foi avaliado.

2.2 — A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a anulação do acto.

3 — O recurso será apresentado por escrito ao notador de 2.º nível no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da pontuação final.

4:

4.1 — A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do instrumento de notação, inibe a possibilidade da existência de recurso.

4.2 — A contagem do tempo a que se refere o n.º 3 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação ou da sua recusa pelo trabalhador.

5 — O avaliador de 2.º nível deverá enviar o recurso à Direcção de Pessoal no prazo máximo de 10 dias após a sua recepção, acompanhado da contestação à fundamentação apresentada.

6 — Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias.

7 — A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção do último parecer da comissão de recurso.

Artigo 8.º

Comissão de recurso

1 — A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido por comum acordo entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2 — O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

Artigo 9.º

Período da avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho reportar-se-á a um período de 12 meses (Fevereiro a Janeiro) e realizar-se-á de 1 de Fevereiro a 31 de Março de cada ano. A sua produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, verificar-se-á em 1 de Julho.

2 — Caso se verifique mudança de órgão e/ou hierarquia no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, a valoração deverá integrar a opinião da hierarquia anterior, sempre que possível.

3 — A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de actividade na empresa.

— Artigo 10.º

Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A divulgação da classificação final anual, assim como da classificação média acumulada no tempo de permanência no respectivo escalão de remuneração, será feita directamente aos trabalhadores, através de impresso próprio a criar para o efeito.

Artigo 11.º

Não discriminação

É vedado à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

Artigo 12.º

Disposições finais e transitórias

1 — Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no regulamento de carreiras profissionais, a primeira aplicação do presente regulamento de avaliação de desempenho terá um carácter eminentemente experimental, podendo os resultados dela emergentes ser considerados cumulativamente, para efeitos de promoção, nos anos seguintes.

2 — Para o aperfeiçoamento dos procedimentos técnico-administrativos necessários à operacionalização do presente regulamento, a empresa levará a efeito, antes da avaliação descrita no n.º 1, uma avaliação experimental a cerca de 10% do efectivo da empresa, cujos resultados não serão objecto de publicação nem produzirão efeitos à luz de qualquer normativo interno da empresa.

3 — Do processo de desenvolvimento e dos resultados da avaliação descrita no n.º 2, bem como de alterações em elementos que concorram para a formação das classificações finais e que não constam do presente regulamento, será dado conhecimento às organizações sindicais outorgantes, que emitirão parecer, no prazo de 15 dias, o qual a empresa deverá tomar em consideração para eventuais correcções de que o sistema implementado careça.

Cláusula de salvaguarda

1 — O presente regulamento pode ser denunciado parcial ou totalmente por qualquer das partes outorgantes, decorridos que sejam 24 meses da sua entrada em vigor.

2 — A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita nos termos preconizados no AE em vigor.

ANEXO A
Instrumento de notação

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Qualidade de trabalho Perfeição na execução do trabalho produzido.	Comete incorreções graves e frequentes, requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
Rendimento do trabalho Quantidade de trabalho produzido dentro dos prazos fixados.	Demonstra falta de rapidez e irregularidade na execução e tem grande dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é irregular mostrando alguma dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é satisfatório e preocupa-se com o cumprimento dos prazos.	Com bom nível de produção cumprindo sempre os prazos.	Com elevado nível de produção tende a optimizar os prazos.
Motivação Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função relevando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.
Relações humanas Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas ou utentes e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas ou utentes, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correção e simpatia com colegas ou utentes, procurando dar uma boa imagem da empresa.
Aperfeiçoamento profissional Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aimentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade de trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.
Responsabilidade Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.	Tem um fraco sentido das responsabilidades e é descurcado no cumprimento das normas de segurança.	Atribui, quase sempre, a terceiros as consequências desagraváveis dos seus actos, mostrando pouca preocupação pela segurança própria e dos outros.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no assumir a consequência dos seus actos como no cumprimento das normas de segurança.	É muito ponderado, assumindo sempre as consequências dos seus actos e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.	Tem elevado sentido das responsabilidades, assumindo integralmente e corrigindo, se necessário, os seus actos; presta eficazmente a segurança pelo cumprimento excepcional das normas de segurança.

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.	Os seus conhecimentos são notoriamente insuficientes para o desempenho da função.	Revela lacunas importantes ao nível dos seus conhecimentos profissionais e tem dificuldade em aplicá-los.	Com conhecimentos profissionais adequados e sem dificuldade na sua aplicação.	Com bons conhecimentos profissionais e bom ajustamento a situações de maior grau de dificuldade.	Com muito bons conhecimentos profissionais e excepcional adaptação a situações mais complexas.
Aplicação às condições de trabalho Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalhador se desenvolve.	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psicofísicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de acção ou decisão convenientemente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na acção ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Dá sempre um óptimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.
Espírito de equipa Facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e passiva em trabalhos de equipa.	Tem, quase sempre, uma participação activa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora activamente em todos os trabalhos de grupo e é receptivo às ideias dos outros.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distinguí-las e tomando a acção ou decisão mais correcta, mesmo sob tensão.
Facilidade de expressão Capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.	Revela grandes deficiências de comunicação com incorrecções de linguagem.	Com um nível aceitável de comunicação, embora com algumas deficiências de linguagem.	Com um nível de comunicação e de linguagem aceitáveis.	Com bom nível de comunicação, exprimindo-se com facilidade.	Com um bom nível de comunicação, utilizando uma linguagem correcta, clara e concisa.
Iniciativa/criatividade Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e de dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender ações e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.
Análise/síntese Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grande dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causal/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspectos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa correctamente todos os problemas mesmo os mais complexos.

Anexo B

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 4.º do regulamento de avaliação do desempenho estabelece-se:

1 — Serão consideradas como absentismo, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste anexo, as ausências seguintes:

Falta injustificada;
Licença sem vencimento;
Doença;

As ausências referidas na cláusula 37.ª, alíneas b) e c), do AE em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;

As ausências referidas nas alíneas f) da cláusula 37.ª, exceptuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;

As ausências referidas nas alíneas e), g), i), l), m), n) e o) da cláusula 37.ª do AE;

A prestação de serviço militar obrigatório;

Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2 — Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

Licença de parto;
Acidente de trabalho;

As ausências motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos, dadas ao abrigo das alíneas b) e c) da cláusula 37.ª do AE em vigor;

As ausências referidas nas alíneas d), h) e j) da cláusula 37.ª do AE em vigor;

As ausências referidas na alínea f) da cláusula 37.ª, quando derivadas do interesse da empresa e, como tal, expressamente reconhecidas por esta.

3 — Se em função do que vier a ser fixado na lei, forem tipificadas doenças profissionais para as profissões existentes na empresa, as ausências motivadas pelas mesmas não serão consideradas para efeitos de determinação da taxa de absentismo.

4 — O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

Definição de funções

Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

Qualificados

Grupo A

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

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Liderança	Adopta atitude autocrática na actuação com os seus colaboradores; tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, pelo que não facilita o desenvolvimento, o clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores e da atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Fomenta um bom clima de trabalho, estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
Apresentação	Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de assento.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamações de atenção.	Com apresentação e assento adequados às funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.

Grupo B

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

Grupo C

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

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

Fundidor. — É o trabalhador que executa trabalhos de fundição, condução de fornos, vazamento e operações de estanhagem e moldações para termite. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, executa pequenas tarefas de conservação dos fornos de fundição.

Funileiro-casquinheiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, tais como depósitos, radiadores, permutadores de calor, condutas e outros, aos quais estão associadas as técnicas de traçagem, corte, moldação e soldagem a estanho, realizando as suas tarefas quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

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

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

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

Grupo D

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente, medição, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.

Caldeireiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos, estruturas e conjuntos metáli-

cos pesados, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros, no âmbito das tecnologias da metalomecânica pesada, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, rebitagem, desempenagem, enformação e outras da mesma natureza.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias, para construção civil e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa.

Electricista. — É o trabalhador que, em função da sua especialidade, terá as seguintes funções:

- I) *Electricista auto.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.
- II) *Electricista de veículos de tracção eléctrica.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos de tracção eléctrica, ascensores e similares, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, poderá conduzir eléctricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções.
- III) *Electricista bobinador.* — É o trabalhador que executa bobinagem e repara, manual ou mecanicamente, bobinas de motor, geradores, transformadores ou qualquer outro equipamento, utilizando a aparelhagem necessária.

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

Fresador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras ta-

refas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Mecânico de carroçarias. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Pintor de publicidade. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície e pintura de fundos para publicidade, pintura de todo o género de publicidade incluindo letas, figuras e traços; pratear, dourar e fazer decalcomanias; trabalhos de serigrafia; enfeitar autocarros, eléctricos, etc., usando decalcomanias.

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

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos em máquinas de regularizar, rectificar ou polir superfícies metálicas com muito pequenas tolerâncias, com base em desenhos, peças modelo e outras especificações técnicas das peças a trabalhar.

Reparador mecânico de eléctricos. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos de tracção eléctrica e ascensores, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem e desempenagem e realizando operações complementares quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes os quais exigem acabamentos, rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebardagem e outras da mesma natureza.

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

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

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos mecânicos; desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento de ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

Altamente qualificados

Técnico de manutenção e fabrico. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Mestre. — É 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, sendo 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.

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

Carreira 2

Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

Não qualificados

Grupo A

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

Qualificados

Grupo B

Canalizador. — É o trabalhador que executa a junção, ajustagem, montagem e reparação de canalizações, tubagens e redes de tubos, bem como dos acessórios que lhes estejam directamente relacionados.

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

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura, envernizado e outros acabamentos superficiais de edifícios, seus componentes e guarnições, instalações e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, nomeadamente substituição de vidros, montagem e desmontagem de portas e painéis e preparação, afinação e limpeza de todos os materiais e utensílios utilizados.

Grupo C

Electricista. — É o trabalhador que, em função da sua especialidade, terá as seguintes funções:

- I) *Electricista operador de quadro.* — É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.
- II) *Electricista de instalações industriais.* — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.
- III) *Montador de cabos.* — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

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

Electromecânico de aparelhos de alta tensão. — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara aparelhos de alta tensão, designadamente quadros eléctricos de distribuição e comando.

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

Fogueiro. — É o trabalhador que vigia e promove a eficiência de geradores de vapor automáticos e semi-automáticos para fornecimento de força motriz ou aquecimento industrial, reparando eventuais avarias; acciona válvulas ou outros dispositivos para manter a água ao nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manômetros, termómetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas para os objectivos em vista; substitui os bicos queimadores quando estejam a funcionar deficientemente; procede a operações de limpeza e reparações, comunicando superiormente as anomalias verificadas, e preenche impressos adequados para execução de gráficos de rendimento.

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

Altamente qualificados

Técnico de manutenção de instalações. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de

uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Contramestre. — É o trabalhador que é 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.

Mestre. — (*Descrito na carreira 1.*)

Operário-chefe. — (*Descrito na carreira 1.*)

Carreira 3

Técnicos de electrónica e telecomunicações (TET)

Qualificados

Mecânico de telefones. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio de instalações, equipamento, aparelhos telefónicos e de telecomunicações, executando outras tarefas com eles relacionadas, quer em oficinas quer no exterior, e recebe assistência dos electrotécnicos.

Altamente qualificados

Electrotécnico de instalações de potência. — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação, ensaio, manobras e comando de instalações e equipamento de alimentação e transformação; medição, protecção e distribuição de energia eléctrica para fins de tracção, força motriz, iluminação e outros, realizando outras tarefas com eles relacionadas em oficinas, no exterior e em quadros ou salas de comando.

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

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica; detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Coordenação

Mestre. — (*Descrito na carreira 1.*)

Carreira 4

Técnicos de actividades administrativas (TAA)

Qualificados

Grupo A

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas.

Grupo B

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

Altamente qualificados

Grupo C

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

Analista de transportes. — É o trabalhador que executa levantamentos sistemáticos e recolhe dados específicos na área de transportes, analisa e faz o tratamento dos dados recolhidos, relançando-os na forma mais adequada (plantas, gráficos ou outras formas esquemáticas), e apresenta propostas baseadas nos conceitos técnicos de transportes. Possui conhecimento perfeito da rede de transportes públicos, das condições de circulação, da área geográfica de actuação pelos geradores de utentes, dos tipos de áreas populacionais, etc. Orienta os estudos e elabora os respectivos projectos. Analisa e salienta as estatísticas de tráfego necessárias a manter os indispensáveis contactos com entidades diversas.

Documentalista auxiliar. — É o trabalhador que executa tarefas parcelares das técnicas documentais destinadas ao tratamento (automatizado ou não) da informação especializada.

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

Mandatário de contencioso. — É o trabalhador que efectua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, actuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

Secretário. — É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com o chefe de serviço/divisão, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas mais elevados, maior complexidade e responsabilidade.

Técnico de horários e escalas. — É o trabalhador que, a partir de uma base dada pelos serviços de tráfego, elabora graficamente os horários da rede geral (autocarros e eléctricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respectivas estações até à sua recolha. Elabora também, a partir dos tempos de trabalho dos veículos, as escalas horárias para o pessoal de tráfego, tendo em atenção os regulamentos de trabalho do pessoal, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Elabora o expediente resultante das tarefas antes referidas.

segurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina do gabinete; fazer a correspondência, em língua portuguesa ou estrangeira, que interesse à comissão administrativa, tomando notas em esteno-dactilografia, 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 e dactilografar documentos de carácter confidencial necessários à comissão administrativa.

Quadros médios

Grupo D

Analista de processos de contencioso. — É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução dos processos do contencioso. Para o desempenho das suas funções, compete-lhe analisar as participações de acidentes recebidas e decidir sobre a sua urgência e prioridade de tratamento; minutar correspondência e informações necessárias ao andamento dos processos; esclarecer os inspectores averiguantes sobre as diligências a realizar em relação aos casos correntes, definindo a prioridade e urgência das mesmas; apreciar, quando entender esgotadas as diligências de instrução, a prova indiciária obtida, procurando enquadrar os factos no ordenamento jurídico que entenda aplicável; propor ao chefe de sector a solução dos processos que julgue adequada, em parecer devidamente fundamentado. Recolhe, analisa e sintetiza os elementos necessários a fornecer, em relação a cada processo, aos serviços de informática.

Controlador de «stocks». — É o trabalhador que, com base nas directrizes técnico-económicas definidas pela gestão de stocks, nas informações recebidas dos utilizadores e outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos stocks dentro dos níveis adequados.

Secretário de direcção. — É o trabalhador com conhecimentos elementares de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com a chefia de direcção, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

Grupo E

Documentalista. — É o trabalhador especializado no manejo e exploração dos documentos, enquanto suportes da informação, e convededor dos princípios teóricos e práticos das técnicas documentais destinadas ao tratamento (automatizado ou não) da informação especializada.

Secretário de administração. — É o trabalhador a quem, entre outras, competem as seguintes funções: as-

Coordenação

Chefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar diversas tarefas administrativas, dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais, ou é responsável por uma área administrativa específica.

Instrutor de processos-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, dirige e coordena um grupo de instrutores de processos.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que, além de executar, auxilia o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controlo e coordenação de parte das tarefas executadas na secção, e substitui o chefe de secção nas suas ausências e impedimentos.

Carreira 5

Técnicos de actividades complementares (TAC)

Qualificados

Grupo A

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

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

Grupo B

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

Cobrador de tesouraria. — É o trabalhador que procede a recebimentos e pagamentos diversos fora da empresa, efectua depósitos, entrega e recebe correspondência do exterior, procede a diligências junto dos bancos e outros organismos, podendo também proceder ao transporte, recepção e distribuição de documentação com origem ou destinada às caixas locais.

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

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

Grupo C

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

Grupo D

Caixa-bilheteiro. — É o trabalhador que recebe e confere receitas de 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.

Grupo E

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador auxiliar que desempenha tarefas de certa responsabilidade profissional ligadas aos armazéns, sob orientação assídua do fiel de armazém.

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

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

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

Fotógrafo-montador. — É o trabalhador que, para além de tirar fotografias a pessoas, edifícios, objectos ou outros motivos, as selecciona, coordena e reúne, por forma a respeitar a ideia criadora e assegurar a qualidade técnica e o ritmo.

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

Altamente qualificados

Técnico de actividades complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Coordenação

Chefe de armazém. — É o trabalhador que dirige um armazém, ou subarmazém, ou controla tipos de materiais específicos existentes, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as acções de gestão física e administrativa; colaborar activamente nas acções de gestão económica de stocks (actuar sobre situações de rotura, excedentes e monos); velar pela segurança dos materiais e instalações; orientar os trabalhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

Fiel-chefe. — É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão física (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais), dos tipos de materiais específicos, existentes num armazém ou subarmazém, e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

Mestre. — (*Descrito na carreira 1.*)

Operário-chefe. — (*Descrito na carreira 1.*)

Carreira 6

Técnicos de organização e informática (TOI)

Altamente qualificados

Operador de informática. — É o trabalhador possuidor de conhecimentos gerais de informática e em particular dos sistemas operativos em exploração que dirige e controla o funcionamento do computador bem como dos seus equipamentos periféricos, a partir das consolas.

Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente o equipamento. Exerce funções de vigilância sobre o equipamento de comunicações e intervém sobre o mesmo em caso de anomalia.

Assume, na medida em que a sua experiência o permita, a responsabilidade dos trabalhos que decorrem no seu turno e por indicação superior poderá alterar prioridades na execução de trabalhos de modo a tirar maior rendimento do computador obviando situações de congestionamento.

Técnico de organização e métodos. — É o trabalhador que realiza trabalhos, estudos e acções para a reorganização da empresa, tendo em vista a sua eficácia, utilizando técnicas gerais e específicas, consoante os problemas a estudar e os trabalhos a desenvolver. No meadamento, conhece e aplica técnicas instrumentais de levantamento e análise de circuitos, de concepção e desenho de suportes de informação, de racionalização e simplificação do trabalho, e de análise e concepção de sistemas de informação.

Quadros médios

Analista de informática. — É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/pro-

gramação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e/ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada.

Com a correspondente evolução passará a estudar os projectos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do *dossier* de estudo e projecto, de tal forma seja possível a sua implementação em computador.

Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efectua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e *dossiers* de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

Programador. — É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação.

Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera as folhas de exploração e *dossiers* de programação.

Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina.

Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.

Técnico de sistemas. — É o trabalhador que, possuidor de uma boa formação técnica na área da informática, nas componentes de *hardware* e *software*, apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão do administrador de sistemas.

Estabelece a ligação entre analistas, programadores, operadores e utilizadores. Colabora com os responsáveis pelo sistema informático na instalação, manutenção, operação, monitorização, e análise de *performance* do *software* de sistema. Apoia na implementação da base de dados, planeamento das capacidades, recuperação de dados e zela pela sua integridade.

Devidamente autorizado, atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respectivos privilégios e presta assistência aos mesmos.

Estará no seu âmbito a análise de problemas de comunicações e interlocução com as empresas operadoras de telecomunicações.

Carreira 7

Técnicos de tráfego e condução (TTC)

Qualificados

Bilheteiro de postos de informação. — É o trabalhador que, nos postos de informação e venda de bilhetes da Carris, presta ao público as informações e esclarecimentos solicitados sobre o serviço de transportes da cidade, para o qual vende os respectivos títulos de transporte e documentos de informação. É responsável pelo bom funcionamento do seu posto, competindo-

-lhe manter actualizados os seus conhecimentos sobre a rede de transportes de Lisboa, dando ainda ao tráfego a assistência que esteja ao seu alcance.

Guarda-freio. — É o trabalhador que, devidamente habilitado com a respectiva matrícula, predominantemente conduz veículos de tracção eléctrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os horários e percursos estabelecidos. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

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

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

Altamente qualificados

Controlador de tráfego. — É o trabalhador que, em regra:

- a) Em serviço de expedição ou controlo, fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob orientação do posto central;
- b) Em serviço de revisão, fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;
- c) Na parte técnica, fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego, fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

Técnico de tráfego e condução. — É o trabalhador oriundo de motorista de serviços públicos ou guarda-freio que, para além do desempenho das funções inerentes à categoria anteriormente detida, é ajuramentado, podendo desempenhar, quando tal for do interesse do serviço e desde que possua a necessária formação, as funções de controlo de títulos de transporte, de monitoragem de acções de formação e outras relacionadas com o controlo de tráfego.

Coordenação

Inspector. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo directrizes preestabelecidas, 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.

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

Carreira 8

Técnicos de estudos e formação (TEF)

Qualificados

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

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos.

Eventualmente, cabe-lhe também o estatuto de métodos, nos casos pouco complexos.

Altamente qualificados

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os

elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

Analista de trabalhos. — É o trabalhador que coordena e orienta a acção de métodos e controla a implantação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

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

Instrutor. — É o trabalhador que prepara e executa acções de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didácticos, ou utilizar outros pré-definidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos, apoiando a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento aos trabalhadores formandos, para validação dos resultados da formação, devendo introduzir adaptações e alterações no conteúdo e metodologia dos cursos de formação, sob a orientação de um instrutor-coordenador. Nas mesmas circunstâncias, elabora elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das acções de formação das quais é responsável.

Orçamentista. — É o trabalhador que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que avalia e que obtém ou de um projecto ou de informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efectivos que lhe devem ser fornecidos.

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

Altamente qualificados

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

Desenhador-maquetista. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras.

Desenhador-projectista. — É 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 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.

Enfermeiro. — É o trabalhador que executa cuidados gerais de enfermagem, tratamento, assistência e recuperação dos trabalhadores.

Instrutor coordenador. — É o trabalhador que define objectivos de formação, analisa e descreve trabalhos, elabora manuais e participa na recolha e tratamento das necessidades de formação declaradas pela hierarquia, sob orientação de um instrutor-coordenador geral.

Quando as necessidades do serviço determinem, prepara e executa acções de formação profissional e de actualização técnica dirigidas a instrutores e outros trabalhadores.

Orienta e controla a actividade de instrutores ou de instrutores-coordenadores de escalão inferior no âmbito de áreas de formação da sua responsabilidade, sendo, igualmente, responsável pela actualização dos manuais e elementos de instrução daquelas, acompanhando, para tal, as inovações tecnológicas introduzidas na empresa e na sua área de actividade. Elabora relatórios, estudos e pareceres técnicos em matéria de apoio à gestão da formação ou sobre aspectos técnicos e tecnológicos com esta relacionados.

Instrutor coordenador geral. — É o trabalhador que orienta e coordena os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade; recolhe os indicadores mensais de formação; participa na análise e descrição de trabalhos; define objectivos de formação profissional; prepara e executa acções de actualização técnica dirigidas a instrutores e instrutores-coordenadores; quando as necessidades de serviço o determinem, elabora programas, prepara e executa acções de formação profissional; elabora textos de apoio às acções de formação; participa na elaboração de manuais de formação profissional sob orientação de um técnico de

formação; estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da sua responsabilidade acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa, na área em referência; apoia a hierarquia nos locais de trabalho, no acompanhamento dos trabalhadores formados e recolhe as informações para validar os resultados da formação.

Técnico de higiene e segurança. — É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspecção das diversas condições de insegurança, propondo as acções necessárias à sua superação e à elaboração de inquéritos de acidente.

Carreira 9

Pessoal de funções de apoio (PFA)

Não qualificados

Grupo A

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

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

Operador-arquivista. — É o trabalhador que trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, retira do arquivo e arquiva desenhos para efeitos de cópias heliográficas, bem como tarefas conectadas com a área da empresa em que se insere.

Grupo B

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

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

Grupo C

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

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

Vigilante de segurança. — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nelas existentes, controlar o acesso, permanência e circulação de pessoas e veículos nestas instalações e fiscalizar os volumes, materiais e cargas dos veículos, à entrada e saída das mesmas.

Atende e presta informações aos visitantes e outras pessoas estranhas à empresa, encaminhando-os aos serviços respectivos.

Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a movimentação das chaves.

É responsável pela recepção da correspondência nos períodos em que os respectivos serviços estão encerrados.

Grupo D

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

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

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

Grupo F

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende ao balcão do bar, verifica preços, podendo eventualmente proceder à conferência de mercadorias, substituir os controladores da caixa e, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão. Deve ainda, na falta de estagiários de balcão, assegurar a indispensável condição de higiene dentro dos bares.

Coordenação

Barbeiro-chefe. — É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta actividade, desempenha na respectiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

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

Chefe de balcão. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas 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 de cantina. — É o trabalhador que, sob orientação da chefia do departamento e de acordo com as directrizes superiormente estabelecidas, superintende toda a actividade do pessoal na área da cantina, orienta os caixeiros-encarregados nas suas funções, a quem presta todo o apoio e colaboração na distribuição de tarefas, no cumprimento das normas disciplinares, na vigilância e no controlo da movimentação das receitas diárias. Coadjuva também a chefia do departamento na resolução de situações pontuais e na procura de soluções tendentes à melhoria do serviço.

Controlador de actividades gerais. — É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua actividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, acções de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providencia à necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia a manutenção de boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. É responsável, quando adstrito a essa função, pela higiene e limpeza de todo o material de cozinha e refeitório e pela fiscalização da actividade dos refeitórios e cumprimento dos contratos com os concessionários dos serviços de refeitório. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector, da sua actividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

Coordenador de microfilmagem. — É o trabalhador que, para além do exercício de funções de maior exigência técnica da microfilmagem, coordena o pessoal desta área, distribui o trabalho, faz o controlo primário da qualidade das microfichas e procede ao seu arquivo.

Cortador-encarregado. — É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas inerentes à função de cortador, dirige e controla a secção de talho da cantina e coordena o trabalho do respectivo pessoal. Procede ao desmancho de reses e é responsável pela qualidade, peso e preços da carne recebida do ou dos fornecedores.

Vigilante-chefe. — É o trabalhador que, para além de executar as tarefas inerentes à categoria de vigilante de segurança, controla e coordena a actividade dos serviços de vigilância e ronda nas respectivas instalações de acordo com a orientação recebida, zelando pelo cumprimento das normas de segurança que regulam a execução destes serviços.

Carreira 10

Pessoal auxiliar e praticante (PAP)

Ajudante. — É o trabalhador que, para além das tarefas de auxiliar, desempenha um número já razoável de outras tarefas de certa responsabilidade profissional que o distanciam do trabalho indiferenciado ou incaracterístico da sua situação anterior. É sempre uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

Auxiliar. — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros, e auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, adquirindo valorização profissional e podendo ingressar na carreira a que eventualmente esteja adstrito ou noutra da sua escolha, desde que demonstre aptidão para a mesma.

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

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

Categorias de chefias

Sem afastamento do exercício de funções de execução correspondentes às áreas em que se inserem, às categorias de chefia correspondem as seguintes funções mínimas:

Escalões de remuneração 14 e 15

Analista de transportes coordenador. — É o trabalhador que, além de executar, coordena os estudos a efectuar e as acções necessárias à elaboração dos projectos definitivos. Possui conhecimentos sempre actualizados das técnicas de planeamento de transportes. Participa em reuniões técnicas.

Coordenador administrativo. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções dê um sector, colabora ainda com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excepcionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

Coordenador de tráfego. — É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respectivo pessoal, segundo directrizes superiormente estabelecidas e sob orientação daqueles superiores hierárquicos.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais e dirige os serviços respectivos.

Técnico de horários e escalas coordenador. — É o trabalhador que, além de executar, coordena a elaboração de horários ou escalas, tendo sob a sua orientação um grupo de técnicos da área.

Escalões de remuneração 15 e 16

Construtor civil. — É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores civis são de carácter técnico relacionadas com o estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projectos de estabilidade de acordo com a legislação; direcção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção de estaleiros e obras; requisição e recepção, com controlo de qualidade, de materiais de construção civil, análise e avaliação de custos de materiais e salários e controlo orçamental; autos de recepção da obra. Efectua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

Coordenador geral administrativo. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral analista de transportes. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas em que está integrado, devendo, para isso, possuir conhecimentos técnicos correspondentes. Compete-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar propostas conducentes à actualização e simplificação dos processos e circuitos.

Coordenador geral de horários e escalas. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, devendo para isso possuir conhecimentos actualizados das técnicas correspondentes. Compete-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral técnico. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

Coordenador geral de tráfego. — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar propostas conducentes à actualização e simplificação dos processos e circuitos.

Desenhador-chefe. — É o trabalhador que, além das funções de projectista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.

Escalões de remuneração 16 e 17

Construtor civil sénior. — É o trabalhador construtor civil que, no âmbito das tarefas para as quais está habilitado, executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Toma decisões

de responsabilidade; orienta programas, controla, organiza e distribui trabalhos. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações; revê e fiscaliza trabalhos, podendo eventualmente orientar e responsabilizar-se por outros profissionais.

Desenhador coordenador. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, sendo o responsável perante a hierarquia pela respectiva área.

Entrado em 29 de Dezembro de 1992.

Depositado em 15 de Fevereiro de 1993, a fl. 185 do livro n.º 6, com o n.º 40/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre os CTT — Correios e Telecomunicações de Portugal, S. A., e o SNCTC — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (alteração salarial e outras) — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1992, o texto do AE em epígrafe, a seguir se procede às necessárias rectificações.

Assim:

A p. 2693, onde se lê:

Cláusula 131.^a

Prevenção

1 — [...] desde que o serviço seja informado [...]

deverá ler-se:

Cláusula 131.^a

Prevenção

1 — [...] desde que o serviço seja informado [...]

A p. 2694, onde se lê:

ANEXO I

Definição de funções

Enfermeiro-assistente (ENA). — [...] cuidados de enfermagem ou das condições de trabalho.

deverá ler-se:

ANEXO I

Definição de funções

Enfermeiro-assistente (ENA). — [...] cuidados de enfermagem ou das condições de trabalho.

A pp. 2696 e seguintes, no anexo II — Mapa de grupos profissionais — Admissões e promoções, nas colunas «Habilidades» e «Observações», onde se lê «e ou» deverá ler-se «e/ou».

A p. 2697, onde se lê «TEI [...] Técnico de exploração postal» deverá ler-se «TEX [...] Técnico de exploração postal».

A p. 2698, no anexo II — Grupo profissional TEP — Técnico de equipamento postal, na coluna «Observações», onde se lê «(n1) Nomeação. Com garantia de quatro anos.» deverá ler-se «(n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos.».

Na mesma página, onde se lê «TOT — Técnico operacional de telecomunicações, na coluna «Observações» — [...] componentes vocacionais às funções [...]» deverá ler-se «TOT [...] componentes vocacionais adaptadas às funções.».

A p. 2703, no anexo II — Grupo profissional TDS/Técnico de desenho, na coluna «Observações», onde se lê «adequada às funções do mesmo grupo profissional.» deverá ler-se «adequada às funções do grupo profissional.».

A p. 2704, no anexo II, na coluna «Grupos profissionais», onde se lê «AAM/Assistente de aparelhos de media» deverá ler-se «AAM/Assistente de aparelhos de medida».

Na mesma página — Grupos profissionais CTC/ Construtor civil a AMP/Assistente de máquinas postais, na coluna «Cat.», onde se lê «J, K, L, N» deverá ler-se «J, K, L, L».

A p. 2705, no anexo II, na coluna «Grupos profissionais», onde se lê «CNL/Canalizador» deverá ler-se «CNZ/Canalizador».

Na mesma página, no cabeçalho do segundo mapa, onde se lê «Residuais» deverá ler-se «Mapa de grupos profissionais — Residuais».

A p. 2706, onde se lê:

ANEXO III
Condições para mudança de grupo profissional

Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilidades (*)	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
OAT	(1) •	•		•	•
EAU	(2) •	(a) •	(b) •	•	•
.....

Deverá ler-se:

ANEXO III
Condições para mudança de grupo profissional

Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilidades (*)	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
OAT	(1) •	•		•	•
EAU	(2) •	(a) •	(b) •	•	•
.....

Na mesma página — Grupo profissional ETL, na coluna «Observações», onde se lê «TOA, TOT e TER» deverá ler-se «TOA, TOT e TFR».

Na mesma página, no segundo quadro, onde se lê:

Retirar:

Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilidades	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
ASE
ELT	(2) •	•	•	•	•
.....

Deverá ler-se:

Retirar:

Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilidades	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
ASE			•	•	•
ELT	(2) •	•	•	•	•
.....

A p. 2707, no anexo IV — Carreiras profissionais, n.º 1), onde se lê «TDSOC, TDSET, TDSMQ, TDSGR» deverá ler-se «TDSCC, TDSET, TDSMQ, TDSGR».

Na mesma página, nas notas ao segundo mapa, onde se lê «(*) Desde que ao efectivo exercício de funções» deverá ler-se «(*) Desde que no efectivo exercício de funções».

A p. 2708, no quadro XVI, na coluna «Efeitos», onde se lê «Para as restantes: sem contagem de antiguidade na categoria.» deverá ler-se «Para

as restantes: com contagem de antiguidade na categoria.».

Na mesma página, no quadro XIX, na coluna «De grupos profissionais com as categorias», onde se lê «G, H, I, J, H, L, L₁» deverá ler-se «G, H, I, J, K, L, L₁».

Na mesma página, no quadro XXVII, na coluna «Efeitos», onde se lê «Para as restantes: sem contagem de antiguidade na categoria.» deverá ler-se «Para as restantes: com contagem de antiguidade na categoria.».

AE entre os CTT — Correios e Telecomunicações de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outro (alteração salarial e outras) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1992, o AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede às necessárias rectificações.

Assim:

A p. 2712, no anexo I — Definição de funções, onde se lê:

Técnico de telecomunicações de interiores e exteriores (TIE):

Funções de exteriores:
[...] carga e descarga de postos, bobinas de cabos [...]

Deverá ler-se:

Técnico de telecomunicações de interiores e exteriores (TIE):

Funções de exteriores:
[...] carga e descarga de postes, bobinas de cabos [...]

A pp. 2714 e seguintes, no anexo II — Mapa de grupos profissionais — Admissões e promoções, nas colunas «Habilidades» e «Observações», onde se lê «e ou» deverá ler-se «e/ou».

A p. 2715, na coluna «Grupos profissionais», onde se lê «TEI [...] Técnico de exploração postal» deverá ler-se «TEX [...] Técnico de exploração postal».

A p. 2716, na coluna «Observações», no grupo profissional TEP — Técnico de equipamento postal, onde se lê «(n1) Nomeação. Com garantia de quatro anos.» deverá ler-se «(n1) Nomeação. Com prazo de garantia de quatro anos.».

Na mesma página e mesma coluna, no grupo profissional TOT — Técnico operacional de telecomunicações, onde se lê «componentes vocacionais às funções» deverá ler-se «componentes vocacionais adaptadas às funções».

A p. 2721, na coluna «Observações», no grupo profissional TDS — Técnico de desenho, onde se lê «adequada às funções do mesmo grupo profissional.» deverá ler-se «adequada às funções do grupo profissional.».

A p. 2723, na coluna «Grupos profissionais», onde se lê «AAM — Assistente de aparelhos de medida» deverá ler-se «AAM — Assistente de aparelhos de medida».

Na mesma página, nos grupos profissionais CTC — Construtor civil a AMP — Assistente de máquinas postais, na coluna «Cat.», onde se lê «J, K, L, N₁» deverá ler-se «J, K, L, L₁».

A p. 2724, na coluna «Grupos profissionais», onde se lê «CNL — Canalizador» deverá ler-se «CNZ — Canalizador».

Na mesma página, onde se lê «Residuais» deverá ler-se «Mapa de grupos profissionais — Residuais».

A p. 2725, no anexo III, onde se lê:

Condições para mudança de grupo profissional

Grupos profissionais (abbreviaturas)	Habilidades (*)	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
OAT	(1) •	•		•	•
EAU	(2) •	(a) •	(b) •	•	•
.....

Deverá ler-se:

Condições para mudança de grupo profissional

Grupos profissionais (abbreviaturas)	Habilidades (*)	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
OAT	(1) •	•		•	•
EAU	(2) •	(a) •	(b) •	•	•
.....

Na mesma página e mesmo quadro, no grupo profissional ETL, na coluna «Observações», onde se lê «TOT e TER» deverá ler-se «TOA, TOT e TFR».

Na mesma página, no segundo mapa, onde se lê:

Retirar:

Grupos profissionais (abbreviaturas)	Habilidades	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
ASE
ELT	(2) •	•	•	•	•
.....

Deverá ler-se:

Retirar:

Grupos profissionais (abbreviaturas)	Habilidades	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
ASE			•	•	•
ELT	(2) •	•	•	•	•
.....

A p. 2726, no anexo IV — Carreiras profissionais, n.º 1), onde se lê «TDSOC, TDSET, TD\$MQ, TDSGR» deverá ler-se «TDSCC, TDSET, TD\$MQ, TDSGR».

Na mesma página, nas notas ao segundo mapa, onde se lê «Desde que ao efectivo exercício» deverá ler-se «Desde que no efectivo exercício».

A p. 2727, no quadro XVI, na coluna «Efeitos», onde se lê «Para as restantes: sem contagem de antiguidade na categoria.» deverá ler-se «Para

as restantes: com contagem de antiguidade na categoria.».

Na mesma página, no quadro XIX, na coluna «De grupos profissionais com as categorias», onde se lê «G, H, I, J, H, L, L₁» deverá ler-se «G, H, I, J, K, L, L₁».

Na mesma página, no quadro XXVII, na coluna «Efeitos», onde se lê «Para as restantes: sem contagem de antiguidade na categoria.» deverá ler-se «Para as restantes: com contagem de antiguidade na categoria.».